A decorative graphic consisting of two horizontal bars. The top bar is dark red with a light red square at its right end. The bottom bar is dark blue with a light blue square at its right end. A vertical white line is positioned to the right of these bars.

PLANO DE ATIVIDADES 2022



COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO
Presidência do Conselho de Ministros

PLANO DE ATIVIDADES 2022

FICHA TÉCNICA

Título: Plano de Atividades da CIG - 2022

Presidência do Conselho de Ministros
Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
www.cig.gov.pt | cig@cig.gov.pt

Telefone: (+351) 217983000

Fax: (+351) 217983098

ÍNDICE

1. SUMÁRIO EXECUTIVO.....	1
2. A CIG.....	3
2.1. MISSÃO, VISÃO, VALORES E PRÍNCIPIOS OPERATIVOS.....	4
2.2. ATRIBUIÇÕES e COMPETÊNCIAS.....	5
2.2.1 COMPETÊNCIAS ATRIBUÍDAS NO ÂMBITO DO REGIME JURÍDICO APLICÁVEL À PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E À PROTECÇÃO E ASSISTÊNCIA DAS SUAS VÍTIMAS.....	6
2.2.2 COMPETÊNCIAS ATRIBUÍDAS NO ÂMBITO DA ESTRATÉGIA PORTUGAL + IGUAL.....	7
2.2.3 COMPETÊNCIAS DELEGADAS NO ÂMBITO DO PO ISE, POR Lisboa 2020 E O CRESC Algarve 2020.....	8
2.2.4 COMPETÊNCIAS ATRIBUÍDAS NO ÂMBITO DO EEA Grants.....	9
2.3. ESTRUTURA ORGÂNICA.....	12
2.4. RECURSOS DISPONÍVEIS: HUMANOS E FINANCEIROS.....	13
2.5 PLANO DE ATIVIDADES NO CICLO DE GESTÃO E METODOLOGIA.....	15
3. ORIENTAÇÃO ESTRATÉGICA.....	17
3.1. ALINHAMENTO E ORIENTAÇÃO ESTRATÉGICA.....	20
4. ATIVIDADES PREVISTAS.....	26
4.1. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	26
4.2. OBJETIVOS OPERACIONAIS.....	30
5. PLANO DE FORMAÇÃO.....	34
6. MEDIDAS DE MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA.....	35
6.1.1 INDEX PORTUGAL + IGUAL.....	36
6.1.2 QUIZ SOBRE ASSÉDIO SEXUAL.....	37
7. PUBLICIDADE INSTITUCIONAL.....	38
8. ANEXOS.....	39
ANEXO 1. PLANO DE ATIVIDADES 2022.....	39
ANEXO 2. QUAR.....	39
ANEXO 3. MAPA DE PESSOAL ATUALIZADO E APROVADO.....	39
ANEXO 4. PROPOSTA DE ORÇAMENTO APROVADA PELA TUTELA.....	39

ÍNDICE de figuras, gráficos e quadros

GRÁFICO 1 – CONSULTA DE TODAS E TODOS NA REUNIÃO GERAL DO PRIMEIRO SEMESTRE DE 2021	3
FIGURA 2 – ÁREAS FINANCIADAS PELO EEAGRANTS	10
FIGURA 3 - ORGANOGRAMA DA CIG	12
QUADRO 4 - DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA CIG PARA O ANO DE 2022	13
QUADRO 5 - RECURSOS FINANCEIROS DA CIG PLANEADOS PARA O ANO DE 2022	14
FIGURA 6 - ADAPTADO DE RBM LIFE CYCLE (UNDP, 2009)	15
FIGURA 7 - PROGRESSOS NA IGUALDADE DE GÉNERO EM PORTUGAL DESDE 2010	17
FIGURA 8- OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PARA 2022.....	26
QUADRO 9 - OBJETIVOS ESTRATÉGICOS E OPERACIONAIS INSCRITOS NO QUAR 2022	29
QUADRO 10- MATRIZ DE ALINHAMENTO ENTRE ATIVIDADES E OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	32

SIGLAS e ACRÓNIMOS

AG	Autoridade de Gestão
AMA	Agência para a Modernização Administrativa, I.P.
CIG	Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
EIGE	Instituto Europeu para a Igualdade de Género
ENIND	Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual
GOP	Grandes Opções do Plano
OE	Orçamento do Estado
OI	Organismo intermédio
PAIMH	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
PAOIEC	Plano e Ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, Identidade e expressão de género e características sexuais
PAPCTSH	Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos
PAVMVD	Plano de Ação para a prevenção e o combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica
PRR	Plano de Recuperação e Resiliência
PO ISE	Programa Operacional Inclusão Social e Emprego
SAMA	Sistema de apoio à modernização e capacitação da administração pública
UE	União Europeia
UO	Unidades Orgânicas

1. SUMÁRIO EXECUTIVO

É imperativo elementar de gestão o enquadramento da atuação das organizações em dois instrumentos fundamentais: o plano e o relatório de atividades anuais. O primeiro, para definir a estratégia, hierarquizar opções, programar ações e afetar e mobilizar os recursos. O segundo, destinado a relatar o percurso efetuado, apontar os desvios, avaliar os resultados e estruturar informação relevante para o futuro próximo”.¹

O Plano de Ação da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, doravante designada por CIG referente ao ano de 2022 foi elaborado² de forma articulada com as orientações estratégicas para a área da Cidadania e Igualdade definidas no Programa do XXII Governo Constitucional e nas Grandes Opções do Plano 2020-2023.

Na elaboração do plano de atividades foram envolvidos todos os serviços da CIG que, conjuntamente com a Presidência, identificaram as iniciativas e compromissos a assumir no ano de 2022, em função dos objetivos estratégicos e operacionais traçados, em convergência com a Estratégia Nacional Para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 - Portugal + Igual (ENIND) e com o Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos.

Tendo terminado o seu primeiro período de vigência no âmbito da ENIND, encontram-se em processo de revisão para o período 2022-2025, o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens, o Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, e o Plano de Ação de Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais. Também se encontra em revisão para o mesmo período 2022-2025, o Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráficos de Seres Humanos. Cabe à CIG a coordenação da ENIND e Planos de Ação referidos.

Neste contexto, o presente documento identifica um conjunto de objetivos operacionais, indicadores e metas que visam garantir a orientação para os resultados, assim como os meios e os recursos a afetar, que concorrem para 4 objetivos estratégicos (OE):

OE1 Promover a integração da perspetiva de género (mainstreaming de género) na sociedade;

OE2 Prevenir e combater todas as formas de discriminação e violência em razão do género nomeadamente Violência Doméstica e Tráfico de Seres Humanos;

OE3 Capacitar para a promoção da igualdade de género entre homens e mulheres e da igualdade de oportunidades e não discriminação;

OE4 Promover a conciliação, motivação, inovação, simplificação e a transparência.

Para o presente ano a CIG compromete-se com a concretização de 8 objetivos operacionais em sede de Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR), que concorrem simultaneamente para a prossecução dos objetivos estratégicos supracitados. Salienta-se, assim, a ambição da CIG em reforçar

¹ Vd. Decreto-Lei n.º 183/96, de 27 de setembro.

² Em conformidade com o Decreto-Lei n.º 183/96, de 27 de setembro, que determina a obrigatoriedade do Plano e Relatório de Atividades todos os organismos da administração pública central, conjugado com a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, comumente designado por SIADAP.

o seu papel enquanto entidade nacional executora das políticas públicas em matéria de cidadania e promoção e defesa da igualdade de género.

Em complementaridade, no ano 2022 a CIG propõe o desenvolvimento de 30 objetivos operacionais inscritos no Plano de Atividades, cuja concretização irá ao encontro da prossecução dos 4 objetivos estratégicos, com especial relevo para o OE 4 que ambiciona a otimização e reforço dos processos de trabalho, apostando sobretudo na eficiência, simplificação e no desenvolvimento de soluções inovadoras.

Para a prossecução dos objetivos propostos a CIG irá dispor de um orçamento de 7.538.365 € e de um mapa de pessoal aprovado de 68 pessoas, contando no final de 2021 com igual número de trabalhadoras e trabalhadores.

A CIG enquanto Operadora do Programa Conciliação e Igualdade de Género, dispõe de uma alocação financeira de 7 milhões de euros (6 milhões de euros países doadores + 1 milhão de euros cofinanciamento nacional), nos termos do Memorando de Entendimento (EEAGrants 2014-2021).

Na sequência do contrato de delegação de competências celebrado com o POISE, POR Lisboa e CRESC Algarve, em 2015, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro, que estabelece o modelo de governação do Portugal 2020, a CIG, através da Estrutura de Missão para a Igualdade de Género (EMIG), criada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2015 de 16 de abril, enquanto Organismo Intermédio e ao longo deste período de programação financeira 2017-2020, disponibilizou uma dotação total de 53 489 807,00 €, tendo como fonte de financiamento principal o Programa Operacional de Inclusão Social e Emprego (POISE – Regiões Norte, Centro e Alentejo), que representa cerca de 86% do total do financiamento disponibilizado, e os Programas Operacionais de Lisboa e Algarve, que representam os restantes 4% do total de financiamento.

A pandemia provocada pela COVID-19 continua a desafiar-nos a todos e todas e a CIG é hoje uma organização diferente. A CIG encara o ano de 2022 com orgulho no trabalho realizado, empenhada em responder aos novos desafios sociais e económicos e focada na ambição de eliminar as desigualdades e alcançar a igualdade de género.

2. A CIG

A igualdade entre mulheres e homens é um princípio fundamental da Constituição da República Portuguesa, sendo tarefa fundamental do Estado a sua promoção. A CIG é o organismo nacional responsável pela promoção e defesa desse princípio, procurando responder às profundas alterações sociais e políticas da sociedade em matéria de cidadania e igualdade de género.

Com efeito, enquanto serviço da administração direta do Estado (com sede em Lisboa e um serviço desconcentrado no Porto), que garante a execução das políticas públicas no domínio da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género, sob tutela da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, integra-se na Presidência do Conselho de Ministros e rege-se pela sua lei orgânica, aprovada pelo Decreto Regulamentar n.º 1/2012 de 3 de janeiro, na sua redação em vigor, sendo dotada de autonomia administrativa e financeira (n.º 1 do artigo 1.º). (Fernanda Estevez)

Os destinatários da ação da CIG são todos os intervenientes a nível da execução daquelas políticas públicas, nomeadamente os organismos da Administração Central, Regional e Local, organismos e instituições da sociedade civil e a população em geral.

Neste quadro, importa destacar que a CIG é a entidade responsável pela coordenação geral da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», e respetivos Planos de Ação que consubstanciam a política para a igualdade e a não discriminação, nas áreas da igualdade entre mulheres e homens, prevenção e combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica, e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais. Assim, este instrumento que se encontra alinhado temporal e substantivamente com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, apoia-se em três Planos Nacionais de Ação que definem objetivos estratégicos e específicos (ver informação infra).

É reconhecida autonomia financeira à CIG, restrita à gestão de programas financiados por recursos financeiros comunitários ou internacionais de idêntica natureza.

Numa palavra o que representa ser trabalhador ou trabalhadora na CIG?

A CIG é também um orgulho, um privilégio e um sentido de união para todas e todos as trabalhadoras e trabalhadores com quem, todos os dias, fazemos a igualdade.



Gráfico 1 – Consulta de todas e todos na reunião geral do primeiro semestre de 2021

2.1. MISSÃO, VISÃO, VALORES E PRÍNCÍPIOS OPERATIVOS

A Missão, Visão, Valores e Princípios Operativos orientam a atuação da CIG no sentido da criação de valor público, sendo permanente o desejo da organização de prestação de um serviço público de excelência.

<p>MISSÃO</p> 	<p>Garantir a execução das políticas públicas no domínio da cidadania, da promoção e defesa da igualdade de género</p>
--	---

<p>VISÃO</p> 	<p>Ser a entidade de referência e confiança para a eliminação da discriminação baseada no género e contruir uma sociedade plena na sua cidadania.,</p>
---	---

VALORES		Cidadania
		Igualdade e Não Discriminação
		Tolerância
		Interesse público

PRINCÍPIOS	
INTERSECCIONALIDADE	Integração da perspetiva da interseccionalidade que revela que a discriminação resulta da interseção de múltiplos fatores, sendo assumida como premissa na implementação de medidas dirigidas a desvantagens que ocorrem no cruzamento do sexo com outros fatores de discriminação, entre os quais, a idade, a origem racial e étnica, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e expressão de género, e as características sexuais.
TERRITORIALIZAÇÃO	Adequação da ação às características e necessidades territoriais do país, designadamente reforçando e potenciando o trabalho de nível local e em rede.
GOVERNAÇÃO INTEGRADA	A CIG numa lógica de corresponsabilização, partilha de práticas e de conhecimento, otimização de meios e redes, privilegia o desenvolvimento de parcerias estratégicas.

PRINCÍPIOS	
(RE)ESTRUTURAR PARA AGILIZAR	Otimização da eficiência dos serviços prestados pela inovação e modernização de processos, instrumentos e métodos de trabalho.
PROMOVER O BEM-ESTAR DAS TRABALHADORAS E TRABALHADORES	Criar condições de trabalho que promovam o reconhecimento e o desenvolvimento profissional e pessoal.

2.2. ATRIBUIÇÕES e COMPETÊNCIAS

A CIG prossegue, nos termos do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro, as seguintes atribuições:

- a) Apoiar a elaboração e o desenvolvimento da política global e sectorial com incidência na promoção da cidadania e da igualdade de género e participar na sua execução, ao nível das políticas específicas, e na correspondente articulação ao nível das políticas integradas;
- b) Contribuir para a alteração do quadro normativo, ou para a sua efetivação, na perspetiva da cidadania e da igualdade de género;
- c) Elaborar estudos e documentos de planeamento de suporte à decisão política na área da cidadania e da igualdade de género;
- d) Promover a educação para a cidadania e a realização de ações tendentes à tomada de consciência cívica relativamente à identificação das situações de discriminação e das formas de erradicação das mesmas;
- e) Promover ações que facilitem uma participação paritária na vida económica, social, política e familiar;
- f) Propor medidas e desenvolver ações de intervenção contra todas as formas de violência de género e de apoio às suas vítimas;
- g) Apoiar organizações não governamentais relativamente a medidas, projetos ou ações que promovam objetivos coincidentes com os seus;
- h) Atribuir prémios de qualidade a entidades que adotem códigos ou sigam exemplos de boas práticas em matéria de promoção da igualdade de género, de prevenção da violência de género ou de apoio às vítimas;
- i) Assegurar a supervisão técnica das estruturas de acolhimento e de atendimento para vítimas de violência e a coordenação estratégica com os demais sectores da Administração Pública envolvidos no apoio;
- j) Articular e assegurar a implementação e manutenção de sistemas técnicos de proteção às vítimas de violência doméstica;
- k) Manter a opinião pública informada e sensibilizada com recurso aos meios de comunicação social, à edição de publicações e à manutenção de um centro de documentação e de uma biblioteca especializados;
- l) Elaborar recomendações gerais relativas a boas práticas de promoção de igualdade de género, designadamente ao nível da publicidade, do funcionamento de estruturas educativas, de

formação e da organização do trabalho no sector público e privado, bem como atestar a conformidade com essas boas práticas;

- m) Conferir competências técnicas e certificar qualidades de pessoas e entidades institucionalmente envolvidas na promoção e defesa da cidadania e da igualdade de género;
- n) Desenvolver serviços de informação jurídica e de apoio psicossocial, especialmente nas situações de discriminação e de violência de género;
- o) Receber queixas relativas a situações de discriminação ou de violência com base no género e apresentá-las, sendo caso disso, através da emissão de pareceres e recomendações, junto das autoridades competentes ou das entidades envolvidas;
- p) Assegurar modalidades adequadas de participação institucional das organizações não governamentais que concorram para a realização das políticas de cidadania e de igualdade de género;
- q) Organizar, nos termos da lei, o registo nacional de organizações não governamentais cujo objeto estatutário se destine essencialmente à promoção dos valores da cidadania, da defesa dos direitos humanos, dos direitos das mulheres e da igualdade de género;
- r) Cooperar com organizações de âmbito internacional, comunitário e demais organismos congéneres estrangeiros, tendo em vista participar nas grandes orientações relativas à cidadania e à igualdade de género e promover a sua implementação a nível nacional;
- s) Cooperar com entidades públicas e privadas de níveis nacional, regional e local em projetos e ações coincidentes com a missão da CIG, nomeadamente pelo estabelecimento de parcerias;
- t) Prestar assistência técnica a iniciativas na área da cidadania e da igualdade de género promovidas por outras entidades;
- u) Emitir parecer favorável à celebração de acordos de cooperação que envolvam entidades públicas estatais com incidência no apoio a vítimas de violência de género.

2.2.1 COMPETÊNCIAS ATRIBUÍDAS NO ÂMBITO DO REGIME JURÍDICO APLICÁVEL À PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E À PROTECÇÃO E ASSISTÊNCIA DAS SUAS VÍTIMAS

Nos termos da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, na sua redação atual, que estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas, conforme artigo 58.º, são atribuições da CIG:

- a) Participar nas alterações legislativas que respeitem ao âmbito do seu mandato;
- b) Promover os protocolos com os organismos e serviços com intervenção nesta área e as organizações não-governamentais ou outras entidades privadas;
- c) Promover formação especializada das equipas multidisciplinares que compõem a rede nacional;
- d) Colaborar na inserção de conteúdos específicos nos planos curriculares e de formação de todos os profissionais que, direta ou indiretamente, contactam com o fenómeno da violência doméstica;
- e) Solicitar e coordenar as auditorias e os estudos de diagnóstico e avaliação das carências, medidas e respostas sociais;
- f) Dinamizar, coordenar e acompanhar a elaboração do diagnóstico da situação das vítimas;

- g) Concertar a ação de todas as entidades públicas e privadas, estruturas e programas de intervenção na área das vítimas, de modo a reforçar estratégias de cooperação e de racionalização de recursos;
- h) Cooperar com a Comissão Nacional de Proteção das Crianças e Jovens em Risco no desenvolvimento das políticas, estratégias e ações relativas à promoção e proteção das crianças e jovens vítimas de violência doméstica;
- i) Certificar, para o efeito, as entidades cuja atividade na área da violência doméstica implique, pela sua relevância, integração na rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica;
- j) Assegurar a supervisão técnica nas respostas específicas de atendimento e de acolhimento de vítimas, procedendo à verificação da conformidade dos procedimentos adotados com as orientações técnicas nacionais, comunitárias e europeias sobre a matéria e à sua articulação com as políticas públicas, bem como à monitorização do trabalho das equipas quanto aos modelos de intervenção e práticas de atuação, que deve atender às orientações emanadas pelos serviços de segurança social, e à formação, informação e atualização das competências técnico-científicas das pessoas que as integram;
- k) Organizar e coordenar o registo de dados de violência doméstica, desagregados por idade, nacionalidade e sexo, com a finalidade de recolha e análise de elementos de informação relativos às ocorrências reportadas às forças de segurança e das decisões judiciais que, nos termos da lei, devam ser comunicadas;
- l) Emitir os pareceres previstos na lei.

2.2.2 COMPETÊNCIAS ATRIBUÍDAS NO ÂMBITO DA ESTRATÉGIA PORTUGAL + IGUAL

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», aprovada pelo XXI Governo Constitucional a 8 de março de 2018, pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio), reconhecendo a Igualdade e a Não Discriminação como condição para a construção de um futuro sustentável para Portugal.

Esta visão a longo prazo é traduzida em **três planos de ação** que definem medidas e metas concretas, sendo revistos de quatro em quatro anos, até 2030:

- Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens.
- Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica.
- Plano de Ação de Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais.

A construção da Estratégia «Portugal + Igual» teve por base numa auscultação ampla a departamentos governamentais, autarquias, especialistas, setor privado e sociedade civil organizada, sob coordenação técnica da CIG que foi designada entidade coordenadora da Estratégia e dos respetivos Planos de Ação, sendo coadjuvada por uma Comissão de Acompanhamento da Estratégia e por Comissões Técnicas de Acompanhamento de cada Plano de Ação.

Para além da execução das medidas pelas quais foi responsável direta, a CIG, enquanto entidade coordenadora da execução geral da Estratégia e dos Planos, assegurou uma estreita colaboração com

os demais serviços e organismos envolvidos, incluindo no âmbito das Comissões Técnicas de Acompanhamento de cada plano.

Adicionalmente a CIG é responsável pela coordenação IV Plano Nacional de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018 -2021 e; III Plano Nacional de Ação para a Implementação da RCSNU 1325 sobre mulheres, paz e segurança (2018-2021).

2.2.3 COMPETÊNCIAS DELEGADAS NO ÂMBITO DO PO ISE, POR Lisboa 2020 E O CRESC Algarve 2020

Nos termos dos artigos n.ºs 36.º e 37.º do Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 setembro, a CIG, através da EMIG, assume a qualidade de Organismo Intermédio (OI), exercendo as competências de gestão que lhe foram delegadas no âmbito do Contrato de Delegação de Competências celebrado com a Autoridade de Gestão (AG) do **Programa Operacional Inclusão Social e Emprego** (PO ISE).

Atenta à missão, conhecimento e experiência da CIG foram delegadas pela AG operações enquadradas em cinco tipologias de Operações PO ISE:

Prioridade de Investimento 8iv

Igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo no acesso ao emprego, na progressão da carreira, na conciliação da vida profissional e privada e na promoção da igualdade de remuneração para trabalho igual

Eixo prioritário 1 Promover a sustentabilidade e qualidade do emprego

Tipologia das operações	Apoio técnico à elaboração, monitorização de execução e avaliação dos planos para a igualdade
-------------------------	---

Prioridade de Investimento 9iii

Luta contra todas as formas de discriminação e promoção da igualdade de oportunidades

Eixo prioritário 3 Promover a inclusão social e combater a pobreza e a discriminação

Tipologia das operações	Formação de públicos estratégicos
	Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos
	Instrumentos específicos de proteção de vítimas e de acompanhamento de agressores na violência doméstica

Nos termos do Contrato de Delegação de Competências celebrado, são delegadas à CIG, nomeadamente, as seguintes competências:

- aplicar critérios de seleção;
- aprovar candidaturas a financiamento;
- verificar se a entidade beneficiária tem capacidade administrativa, financeira e operacional para cumprir as condições de apoio;

- verificar a realização efetiva dos produtos e serviços cofinanciados, o cumprimento das metas contratualizadas e o pagamento da despesa declarada pelas entidades beneficiárias, e;
- realizar verificações das operações *in loco*.

A CIG celebrou, ainda, um Contrato de Delegação de Competências com o Programa Operacional Regional de Lisboa (POR Lisboa 2020) e o Programa Operacional Regional do CRESC Algarve 2020, onde são definidas as responsabilidades e as áreas de intervenção. Neste âmbito a CIG assume a condição de organismo intermédio, conforme previsto no artigo 37º do modelo de governação dos fundos europeus estruturais e de investimento (FEEI), aprovado pelo Decreto-Lei 137/2014, de 12 de setembro.

No **Programa Operacional Regional de Lisboa (POR Lisboa 2020)** estão enquadradas as Prioridades de Investimento:

- Prioridade de Investimento PI 8iv – Igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo no acesso ao emprego, na progressão na carreira, na conciliação da vida profissional e privada e na promoção da igualdade de remuneração para trabalho igual, do Eixo 5, promover a sustentabilidade e a qualidade do emprego e apoiar a mobilidade dos trabalhadores e das trabalhadoras;
- Prioridade de Investimento PI 9iii – Luta contra todas as formas de discriminação e promoção da igualdade de oportunidades, do eixo prioritário 6, promover a inclusão e combater a pobreza e a discriminação, Formação de públicos estratégicos.

No **Programa Operacional Regional do CRESC Algarve 2020** estão enquadradas as Prioridades de Investimento:

- Prioridade de Investimento PI 8iv - Igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo no acesso ao emprego, na progressão na carreira, na conciliação da vida profissional e privada e na promoção da igualdade de remuneração para trabalho igual, do eixo Prioritário 5, “Investir no Emprego”;
- Prioridade de Investimento PI 9iii - Luta contra todas as formas de discriminação e promoção da igualdade de oportunidades”, do eixo prioritário 6, “Afirmar a coesão social e territorial”.

2.2.4 COMPETÊNCIAS ATRIBUÍDAS NO ÂMBITO DO EEA Grants

A CIG foi designada Operadora do Programa Conciliação e Igualdade de Género (*Work-Life Balance and Gender Equality*), em parceria com o *Norwegian Equality and Anti-discrimination Ombud* (LDO), no âmbito dos EEA Grants 2014-2021, nos termos do Memorando de Entendimento, assinado em Lisboa, no dia 22 de maio de 2017.

Através deste Programa são financiados projetos inovadores e estruturantes para o país, alinhados com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», nas seguintes áreas:

Igualdade de Género	Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar
Violência contra as mulheres e violência doméstica	Boa governança

Figura 2 – Áreas financiadas pelo EEAGrants

No Memorando de Entendimento estão contempladas 3 áreas:

- PA 04 “Work-life Balance”,
- PA16 “Good Governance, Accountable Institutions, Transparency”,
- PA 22 “Domestic and Gender-based Violence”.

Neste quadro, os projetos selecionados deverão contribuir para:

- a) Garantir as mesmas oportunidades para homens e mulheres no mercado de trabalho;
- b) Melhorar o sistema de proteção e prevenção da violência contra as mulheres e violência doméstica;
- c) Garantir a participação cívica e política das mulheres.

Nos termos do Memorando de Entendimento celebrado incumbe à CIG coordenar a atividade de suporte ao desenvolvimento e execução do Programa Conciliação e Igualdade de Género no âmbito dos EEA Grants (2014-2021), designadamente:

- garantir que o Programa contribui para os objetivos do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu 2014- 2021 (MFEEE) através da monitorização contínua do seu progresso;
- assegurar a adequada gestão do Programa;
- assegurar a qualidade de implementação do programa e verificar o progresso dos projetos financiados, relativamente aos resultados esperados e contratualizados;
- no âmbito dos concursos abertos, acompanhar o processo de seleção das candidaturas e assegurar que as entidades candidatas sejam notificadas das decisões adotadas, de acordo com o Capítulo 7 do Regulamento e legislação nacional aplicável;
- representar o Programa junto dos organismos interlocutores, nomeadamente o Gabinete do Mecanismo Financeiro (FMO), o Ponto Focal Nacional, a Autoridade de Certificação, a Autoridade de Auditoria, as entidades beneficiárias, bem como outros organismos ou entidades;
- realizar a gestão e o acompanhamento regular das iniciativas no âmbito do Fundo de Relações Bilaterais do Programa, promovendo ativamente a cooperação entre entidades nacionais e entidades dos Países Doadores;
- assegurar que as execuções dos projetos financiados no âmbito do Programa dão cumprimento às medidas estabelecidas na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», e aos respetivos Planos Nacionais de Ação,

2.3. ESTRUTURA ORGÂNICA

A CIG é composta:

- na sua estrutura nuclear, por uma direção de serviços³ - delegação do Norte - e;
- por três unidades orgânicas flexíveis⁴ - a Divisão de Documentação e Informação (DDI), a Divisão de Assuntos Jurídicos e Recursos Humanos (DAJRH) e a Divisão de Apoio Financeiro e Técnico (DAFT).

A área operativa da CIG é assegurada por duas equipas multidisciplinares⁵:

- o Núcleo de Prevenção da Violência Doméstica e Violência de Género (NPVDVG), e;
- a Equipa de Apoio ao Programa EEAGrants.

A CIG conta, também, com a **Estrutura de Missão para a Igualdade de Género** (EMIG) que foi criada pela Resolução de Conselho de Ministros 25/2015, de 27 de abril, visando apoiar a CIG no exercício das competências delegadas pelos Programas Operacionais de Inclusão Social e Emprego (PO ISE) pelo Programa Operacional Regional de Lisboa (POR Lisboa) e pelo Programa Operacional Regional do Algarve (CRESC Algarve).

A estrutura funcional da CIG é representada através do organograma que se apresenta:

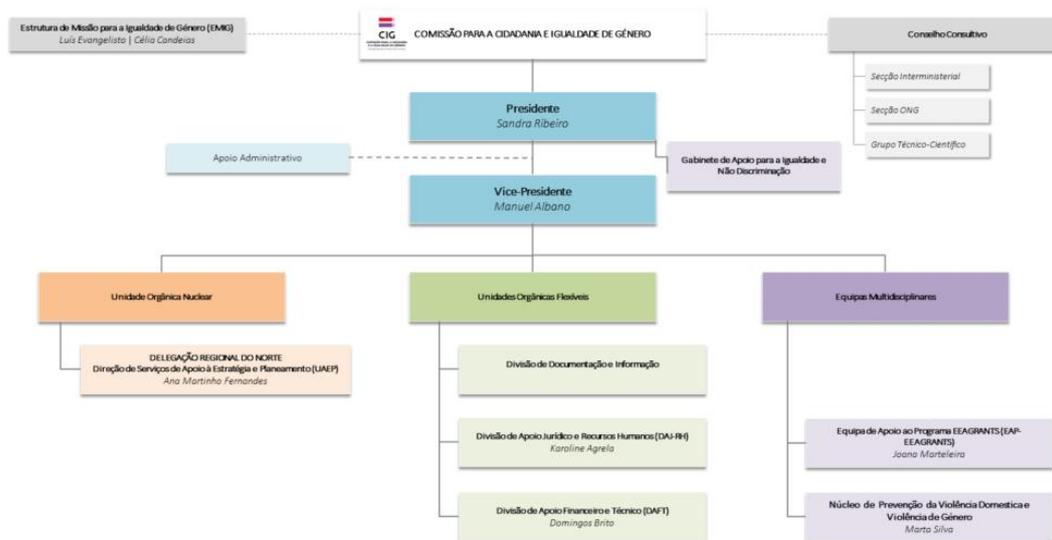


Figura 3 - Organograma da CIG

De referir que o **Conselho Consultivo** é um órgão de consulta da CIG em matéria de conceção, implementação e avaliação das políticas públicas de educação para a cidadania e de promoção e defesa da igualdade de género, que assegura a representação de departamentos governamentais e de organizações representativas da sociedade civil e especialistas.

³ Dirigida por uma diretora de serviços, cargo de direção intermédia de 1.º grau (vide artigo 1.º da Portaria n.º 27/2012, de 31 de janeiro).

⁴ Criadas pelo Despacho n.º 4970/2012, de 20 de março, publicado no Diário da República, 2.ª série — N.º 72 — 11 de abril de 2012.

⁵ *Ibidem*

2.4. RECURSOS DISPONÍVEIS: HUMANOS E FINANCEIROS

No que respeita aos Recursos Humanos afetos ao Mapa de Pessoal da CIG, aprovado pela tutela, contabilizam-se **68 recursos humanos**:

- 1 cargos de direção superior de 1.º grau;
- 2 cargos de direção superior de 2.º grau;
- 2 cargos de direção intermédia de 1. grau;
- 3 chefes de divisão;
- 2 chefes de equipa multidisciplinar (designação equiparada a cargo de direção intermédia de 2º grau para efeitos remuneratórios);
- 44 técnicos e técnicas superiores;
- 1 especialista de informática;
- 1 técnico/a de informática;
- 10 assistentes técnicas/os;
- 2 assistentes operacionais.

A distribuição dos recursos humanos⁶ é representada no quadro que se segue:

RECURSOS HUMANOS	
Unidade Orgânica / Área de atividade	Nº recursos humanos
Direção	3
Delegação Norte	8
Divisão de Documentação e Informação (comunicação)	5
Divisão de Apoio Jurídico e Recursos Humanos (pessoas)	9
Direção de Apoio Financeiro e Técnico (valor)	11
Núcleo de Prevenção da Violência Doméstica e Violência de Género	7
Gabinete de Apoio para a Igualdade e Não Discriminação	10
Equipa de Apoio ao Programa EEA Grants	3
Estrutura de Missão para a Igualdade de Género	12
Total	68

Quadro 4 - Distribuição dos Recursos Humanos da CIG para o ano de 2022

⁶ Para consulta detalhada dos Recursos Humanos da CIG planeados para 2022 e Nota Explicativa, ver anexo 3

No mesmo sentido, apresenta-se no quadro que se segue os recursos financeiros⁷:

RECURSOS FINANCEIROS				
DOTAÇÃO TOTAL	ATIVIDADES			PROJETOS
	Despesas com pessoal	Aquisição de bens e serviços	Outras despesas correntes	Orçamento de projetos
7.538.365 €	1.902.967 €	415.197 €	54.000 €	5.166.201 €

Quadro 5 - Recursos Financeiros da CIG planeados para o ano de 2022

Para o ano de 2022 a proposta para o orçamento da CIG é de 7.538.365€, dos quais 5.166.201 €, correspondem ao orçamento de projetos, isto é 69% do orçamento total.

No âmbito do Orçamento de Atividades inscrevem-se as rubricas “Despesas com Pessoal” (25%), a “Aquisição de Bens e Serviços” (5%), e também “Outras Despesas Correntes” (1%).

Relativamente à dotação proveniente de outros projetos, evidencia-se que no âmbito:

➤ **PO ISE**

A CIG celebrou com o PO ISE um contrato de Delegação de Competências no Organismo Intermédio, designado por “subvenção global”, que estabelece como limite máximo das comparticipações financeiras, comunitária e nacional, 47.616.000 € (quarenta e sete milhões seiscentos e dezasseis mil euros).

➤ **POR Lisboa 2020**

A CIG foi, igualmente, designada Organismo Intermédio do Programa Operacional Regional de Lisboa 2020, tendo para o efeito celebrado com o POR Lisboa um contrato de Delegação de Competências que estabelece como limite máximo das comparticipações financeiras, comunitária e nacional, 3.760.000,00 € (três milhões, setecentos e sessenta euros).

➤ **CRESC ALGARVE 2020**

À semelhança dos programas anteriores, a CIG foi designada Organismo Intermédio do Programa Operacional Regional do Algarve 2020, tendo para o efeito celebrado com o CRESC ALGARVE 2020 um contrato de Delegação de Competências que estabelece como limite máximo das comparticipações financeiras, comunitária e nacional, 667.500 € (seiscentos e sessenta e sete mil e quinhentos euros).

➤ **EEAGrants**

Os países doadores (a Islândia, o Liechtenstein e a Noruega) contribuem para a redução das disparidades sociais e económicas na Europa e para reforçar as relações bilaterais entre os Estados Doadores e os Estados Beneficiários. Para o período 2014-2021, Portugal tem vindo a beneficiar de

⁷ Para consulta detalhada dos Recursos Financeiros da CIG planeados para 2022 e Nota Explicativa, ver anexo 4

uma alocação global de 102.7 milhões de euros. Neste mecanismo, são apoiados cinco programas nas áreas do Mar, Ambiente, Conciliação e Igualdade de Género, Cultura e Sociedade Civil.

A CIG foi designada Operadora do Programa Conciliação e Igualdade de Género, com uma alocação financeira de 7 milhões de euros (6 milhões de euros países doadores + 1 milhão de euros cofinanciamento nacional), nos termos do Memorando de Entendimento (EEAGrants 2014-2021), assinado em Lisboa no dia 22 de maio de 2017.

2.5 PLANO DE ATIVIDADES NO CICLO DE GESTÃO E METODOLOGIA

O Plano de Atividades 2022 é para a CIG uma ferramenta de gestão, integrada e indissociável do ciclo de gestão, conforme representado na figura infra.

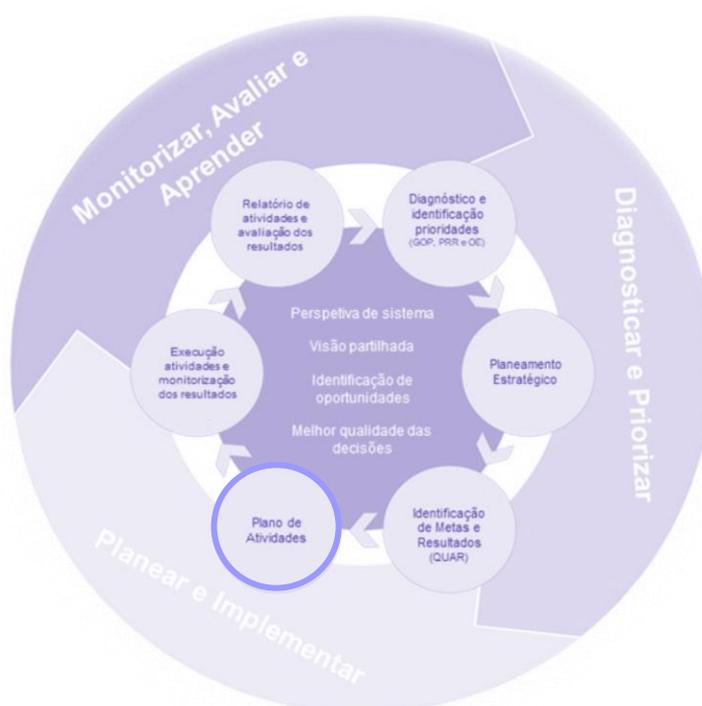


Figura 6 - Adaptado de RBM Life Cycle (UNDP, 2009)

À semelhança de anos anteriores, o processo da sua elaboração passou pelo contributo das diferentes unidades orgânicas, recolha da informação necessária para a formulação das previsões para o exercício de 2022.

Globalmente, a elaboração do Plano de Atividades incluiu:

- A identificação e definição das iniciativas a realizar em 2022 junto de todos os departamentos e áreas da CIG, em estreita articulação com a Presidência, garantindo o alinhamento das iniciativas operacionais a realizar, com as orientações estratégicas e objetivos aplicáveis à Administração Pública e, em particular, à área da Cidadania e Igualdade. A definição das

atividades é realizada tendo por base trabalho conjunto entre as unidades orgânicas e área de Estratégia e Planeamento;

- A compilação de todos os contributos dos departamentos/áreas, integra a identificação das iniciativas a realizar, bem como os indicadores de realização e metas a alcançar, garantindo a coerência da informação;
- A informação que caracteriza toda a atividade é validada pelos e pelas responsáveis de departamentos/áreas.

Trata-se de um processo que se pretende inclusivo e participativo, em que todas as partes interessadas são coautoras e corresponsáveis pela sua boa prossecução.

3. ORIENTAÇÃO ESTRATÉGICA

Portugal em 2021 ocupa a 15.^a posição na UE no Índice de Igualdade de Género⁸, do Instituto Europeu para a Igualdade de Género, com uma pontuação de 62,2 em 100, encontrando-se 5,8 pontos abaixo da média da UE.

Desde 2010, Portugal subiu 8,5 pontos na pontuação e quatro lugares na classificação e, desde 2018, a pontuação de Portugal aumentou 0,9 pontos, devido principalmente, a melhorias nos domínios do poder, progredindo a um ritmo mais rápido do que a média europeia.



Figura 7 - Progressos na igualdade de género em Portugal desde 2010

A [Igualdade de Género em Portugal](#), expressa em números pelo Boletim Estatístico, CIG 2021⁹; revela o seguinte:

- i. As raparigas estão mais representadas nas áreas da saúde e proteção social e ciências empresariais, administração e direito e os rapazes estão em maioria nas engenharias, indústrias transformadoras e construção e ainda nas tecnologias da informação e comunicação (TIC). Esta segregação das escolhas educacionais leva à segregação do mercado de trabalho que tem sido mais penalizador para as mulheres.
- ii. Na educação, permanecem alguns *gaps* entre elas e eles, nomeadamente:
 - ao nível da participação e permanência no sistema de ensino, com os rapazes a terem maiores probabilidade de abandonarem precocemente a educação;

⁸ Fonte: Gender Equality Index in <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/country/PT>

⁹ Boletim Estatístico Igualdade de Género em Portugal – Boletim Estatístico 2021 [Publicação CIG], in <https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-em-numeros/boletim-estatistico/>

- iii. ao nível dos rendimentos escolares diferenciados entre raparigas e rapazes em diferentes disciplinas, “impulsionadas pelo facto das escolas e sociedades promoverem diferentes níveis de autoconfiança, motivação e interesses por diferentes áreas temáticas entre meninos e meninas” (OCDE, 2015). Por outro lado, embora a participação das mulheres no mercado de trabalho a tempo inteiro seja das mais elevadas no contexto da União Europeia, a taxa de desemprego e o trabalho a tempo parcial em Portugal continua a atingi-las mais. De destacar que em Portugal quase metade das mulheres que trabalham a tempo parcial fá-lo por não conseguirem encontrar um emprego a tempo inteiro e não por opção própria.
- iv. Verifica-se em todos os países da UE27, incluindo Portugal, que as mulheres são a esmagadora maioria da população inativa devido “a responsabilidades de cuidar”. A feminização desta modalidade pode ser explicada com base na persistência de representações sociais tradicionais e na assimetria na partilha de responsabilidades e tarefas domésticas e de cuidado entre mulheres e homens, que resultam, na prática, em obstáculos à plena participação no mercado de trabalho, em menores rendimentos, menores pensões no seu futuro e menores probabilidades de subida na carreira ao longo da sua vida profissional.
- v. Apesar de mais escolarizadas do que os homens, trabalham em sectores e ocupações menos bem remuneradas - segregação horizontal do mercado de trabalho -, e encontram-se também em minoria nos cargos de poder e tomada de decisão, tanto política como económica - segregação vertical do mercado de trabalho. No entanto, uma participação equilibrada de homens e mulheres na tomada de decisões poderia proporcionar decisões que refletissem com mais precisão a composição da sociedade, fortalecendo a democracia e o seu bom funcionamento.
- vi. Outra análise, alvo de reflexão, é o facto de, sem prejuízo de em Portugal as taxas de emprego serem semelhantes para mulheres e homens, o trabalho não remunerado, tanto ao nível das tarefas domésticas, como ao nível do cuidado com descendentes e ascendentes ainda é assegurado, quase exclusivamente, por mulheres. Persiste o padrão masculino de reduzida alocação de tempo destinado ao trabalho doméstico e do homem como executante secundário da produção doméstica. Ou seja, a promoção da divisão igual do trabalho não pago (de cuidado e doméstico) é central às questões da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar ainda é, muitas vezes, colocada como uma questão de mulheres, sendo que, sem essa perspetiva, as medidas de conciliação têm tido, por vezes, o efeito perverso de reforçar o papel das mulheres como cuidadoras, como por exemplo:
 - quando optam pelo trabalho a tempo parcial passam a auferir menos salário e a participação dos homens no trabalho não pago pode ainda ser mais reduzida;
 - por outro lado, quando mantêm o emprego a tempo inteiro, se não houver igualdade na partilha dos cuidados e das tarefas, as mulheres acabam por acumular uma tripla jornada de trabalho, tendo esta sobrecarga pesadas consequências para as mesmas.
- vii. As assimetrias têm como consequência a maior dificuldade, por parte das mulheres, em investirem na sua carreira profissional, e levam ao *gender pay gap* que ainda persiste: as remunerações médias, tanto ao nível da remuneração base, como dos ganhos, são sempre superiores nos homens em todos os níveis de qualificação, em todos os níveis de habilitação, para todos os graus de antiguidade e em todos os grandes grupos profissionais.
- viii. As disparidades salariais entre mulheres e homens, acumuladas ao longo da vida, resultam numa disparidade ainda maior nas pensões, estando as mulheres idosas particularmente mais expostas ao risco de pobreza do que os homens.

- ix. A violência de género que continua a afetar a sociedade portuguesa, como aliás a generalidade das sociedades e que atinge de forma desproporcional as mulheres. A maioria das vítimas de violência doméstica, de crimes contra a liberdade e a autodeterminação sexual e de homicídios conjugais são mulheres e a grande maioria das pessoas denunciadas/condenadas são homens. O problema é ainda agravado porque são crimes em que muitas vezes há algum grau de parentesco entre vítimas e denunciados/condenados, nomeadamente o de conjugalidade ou ex-conjugalidade.

Relativamente às questões LGBTI, em Portugal, após a publicação da Lei n. 9/2010, de 31 de maio, assiste-se a uma tendência crescente de casamentos entre pessoas do mesmo sexo.

Após a consagração jurídica do direito à autodeterminação da identidade de género e expressão de género e à proteção das características sexuais de cada pessoa (vd. Lei n.º 38/2018, de 7 de agosto), Portugal regista, também, uma tendência crescente relativamente aos procedimentos de mudança da menção do sexo no registo civil e da consequente alteração de nome próprio.

A **pandemia por COVID-19** marcou irreversivelmente o mundo, com consequências disruptivas que continuamos a vivenciar na atualidade, com particular expressão nas assimetrias de género já existentes e no **(re)surgimento de novas dimensões de desigualdade e desafios**.

Neste contexto, por solicitação da Presidência Portuguesa do Conselho da UE 2021, o Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) produziu um estudo sobre os impactos socioeconómicos da COVID-19 na igualdade de género na 1ª vaga da pandemia na União Europeia, confirmando as consequências destas assimetrias, designadamente:

- Estando sobre representadas em setores fortemente afetados pela crise (são entre 76% e 95% na saúde, prestação de cuidados, educação, limpeza e assistência doméstica), as mulheres sofreram maior risco de contrair COVID-19, nível de stress e carga de trabalho e horários mais longos, sendo muitas destas profissões mal remuneradas e precárias;
- os postos de trabalho perdidos no setor retalhista, alojamento, cuidados residenciais, trabalho doméstico e vestuário representaram 40% da perda de emprego das mulheres;
- as mulheres foram mais afetadas pela diminuição dos níveis salariais, segundo a Organização Internacional do Trabalho, com um risco de agravamento da pobreza na velhice.
- As disparidades nas competências digitais limitam as oportunidades e capacidade individual das mulheres para responder às exigências presentes e futuras da digitalização, designadamente no âmbito do teletrabalho;
- Sobre as mulheres recaiu o aumento das horas por semana dedicadas aos cuidados e educação de filhos/as (12,6 horas, contra 7,8 para os homens) e aos cuidados a familiares idosos ou com deficiência (4,5 horas, contra 2,8 para os homens), bem como a cozinhar e a realizar tarefas domésticas (18,4 horas, contra 12,1 para os homens).
- As trabalhadoras reportaram maiores dificuldades de conciliação e pressão, tanto em contexto de teletrabalho como de serviços essenciais, com impactos particulares nas famílias monoparentais. O recurso a licenças para assistência à família durante a pandemia nalguns países, incluindo Portugal, também foi superior entre as mulheres.
- Na pandemia, e sobretudo nos períodos de confinamento, viu-se agravado o risco de violência contra as mulheres e violência doméstica.

Em linha com o que acontece no resto do mundo, em Portugal a exposição ao vírus SARS-CoV é particularmente elevada nos setores de saúde humana e apoio social, onde as mulheres se encontram sobre representadas.

As mulheres, principalmente as mais jovens, também foram particularmente afetadas pelo desemprego, pela diminuição do número de horas de trabalho e obrigadas a mais ausências do trabalho por motivo de *lay-off*.

Verificou-se ainda que durante a pandemia foram, mais uma vez, as mulheres que, na esmagadora maioria, deixaram de procurar ativamente trabalho para assegurarem as tarefas de cuidado (a crianças e/ou pessoas adultas incapacitadas) bem como para assegurarem outras responsabilidades familiares e/ou pessoais.

A igualdade de género deve estar no centro da recuperação social e económica dos países visando não só promover a igualdade entre mulheres e homens, em toda a sua diversidade, mas também melhorar a qualidade da própria política e das sociedades onde vivemos.

3.1. ALINHAMENTO E ORIENTAÇÃO ESTRATÉGICA

O alinhamento e orientação estratégica da CIG tem como referência a [Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação \(ENIND\) 2018-2030 \(RCM n.º 61/2018, de 21 de maio\)](#) que privilegia como eixo central de intervenção a promoção da igualdade entre mulheres e homens, assente na combinação de ações específicas com a transversalização da perspetiva de género. A integração da perspetiva de género nas restantes políticas públicas está alinhada com a Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025 apresentada pela Comissão Europeia em março de 2020, tendo ficado igualmente inscrita nas orientações para a elaboração dos Programas de Recuperação e Resiliência.

Terminado o primeiro período de vigência dos Planos de Ação (2018-2021) da ENIND, está em curso a sua revisão para o período 2022-2025, com base em prioridades assentes nas metas da ENIND até 2030, que consolidem os progressos alcançados e que tenham em conta o diagnóstico entretanto realizado bem como os impactos da crise pandémica no acentuar de desigualdades de género, e os novos instrumentos de programação e de financiamento de que o país disporá.

Assim, no quadro deste processo de revisão, e atendendo aos objetivos estratégicos definidos até 2030, bem como àqueles que foram os impactos da crise pandémica no acentuar de desigualdades de género e aos novos instrumentos de programação e de financiamento, foram identificadas as seguintes prioridades de intervenção no período de vigência dos novos Planos de Ação (2022-2025), que devem ser materializadas através de medidas e compromissos concretos e monitorizáveis:

- **combate às raízes estruturais das desigualdades de género**, em concreto os estereótipos de género e práticas neles baseados que conduzem à segregação e limitação de papéis de mulheres e homens na vida privada, pública e profissional;

- recuperação do emprego, na promoção da empregabilidade e nos processos de qualificação e requalificação da população, de aprendizagem ao longo da vida designadamente entre mulheres jovens ou com níveis de escolaridade mais baixos, bem como no empreendedorismo, incluindo em áreas emergentes e com grande potencial na criação de valor acrescentado, e em competências para a inovação e renovação industrial;
- promoção de condições efetivas de conciliação e garantia de que as novas soluções de organização dos tempos e modalidades de prestação de trabalho, e decorrentes de medidas de apoio às pessoas e famílias não agudizam as assimetrias de género preexistentes;
- aposta na igualdade no digital, e na inovação e desenvolvimento;
- promoção da igualdade na educação e no ensino superior e na investigação, designadamente na inclusão de conteúdos previstos na ENIND na lecionação e investigação, e na promoção de condições para as mulheres nas carreiras académicas e de I&D;
- combate às formas de discriminação de discurso de ódio, e de violência nos novos meios;
- reforço dos mecanismos de prevenção e combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica e dos mecanismos de apoio e proteção das vítimas;
- Expansão de modelos de intervenção e de programas integrados (intersectoriais, com especial enfoque nas áreas da saúde e da cidadania e igualdade) de combate às Práticas Tradicionais Nefastas, como a Mutilação Genital Feminina e os Casamentos Infantis, Precoces e Forçados.
- efetividade dos direitos das pessoas LGBTI em todos os domínios da vida.

Sublinha-se, ainda, a adoção do lema «Ninguém pode ficar para trás», dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e da Agenda 2030, como uma referência e um roteiro de atuação, o Plano de Atividades para o ano de 2022 espelha o compromisso e empenho da CIG para enfrentar os obstáculos estruturais que se colocam à igualdade entre mulheres e homens e promover o progresso e empoderamento das mulheres, tendo em consideração a diversidade das mulheres e dos seus papéis e condições.

Para garantir que a igualdade de género e não discriminação é promovida em Portugal através de ações concretas e de medidas eficazes, a atuação da CIG está em alinhamento com os objetivos e princípios declarados na Carta das Nações Unidas, na Declaração Universal dos Direitos Humanos e outros instrumentos internacionais de direitos humanos, em particular a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, a Declaração para a Eliminação da Violência contra as Mulheres e a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o combate à Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica.

Por conseguinte, na elaboração do Plano de Atividades 2022, foram tidos em consideração os principais instrumentos estratégicos, internacionais e nacionais, com impacto nas opções operacionais e estratégicas a tomar.

INSTRUMENTO	LINHAS ORIENTADORAS	MEDIDAS / NORMAS
<p>RECUPERAR PORTUGAL, CONSTRUINDO O FUTURO - Plano de Recuperação e Resiliência</p>	<p>Objetivo Geral e Coerência 1.4. Promoção da Igualdade de Oportunidades e Igualdade de Género</p>	<ul style="list-style-type: none"> • reforma da Bolsa Nacional de Alojamento Urgente e Temporário; • o Impulso Jovem STEAM vinculará as entidades à prossecução de objetivos neste domínio de combate à segregação profissional, muito em particular na atração de raparigas e mulheres para as áreas da engenharia e da tecnologia; • medidas de promoção da igualdade remuneratória e de promoção da representação equilibrada nos cargos de decisão e, também, de combate aos estereótipos que limitam as escolhas formativas de raparigas e mulheres e enformam desigualdades futuras; • o aumento das respostas de cuidado contribuirá para garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional; • o combate aos estereótipos de género e à segregação sexual no domínio das tecnologias digitais; • a reforma de Promoção da Investigação, Desenvolvimento & Inovação (I&D&I) em TIC com o objetivo de atrair mais mulheres para este setor onde estão sub-representadas.; • acompanhar o regime de representação equilibrada na Administração Pública, com um trabalho de capacitação para a liderança e de dirigentes; • o empoderamento das mulheres para o desempenho de cargos de liderança seja promovido no âmbito da formação na AP; • criar mecanismos que garantam que o teletrabalho não agudiza as assimetrias de género preexistentes; • o robustecimento dos cuidados de saúde primários centrados nas pessoas e de proximidade, fundamentais na identificação de situações de risco como a violência doméstica e articulação com os respetivos serviços de apoio, no aprofundamento da intervenção em matéria de saúde sexual e reprodutiva, ou ainda na prevenção e combate à mutilação genital feminina; • o investimento nos cuidados de saúde mental de proximidade, designadamente as equipas comunitárias, na intervenção junto de vítimas de violência doméstica; • o investimento na Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados, fundamental na redução da sobrecarga do trabalho não pago de cuidado que ainda recai sobre as mulheres; • o Plano Nacional de Alojamento Urgente e Temporário, designadamente a gestão e disponibilização das vagas a ativar nas diferentes soluções habitacionais, em estreita articulação com o Alto Comissariado das Migrações (ACM) e a CIG; IHRU e ISS; IP; • a elaboração da norma portuguesa relativa a um Sistema de Gestão de Igualdade Salarial, até ao 4.º trimestre de 2024.

INSTRUMENTO	LINHAS ORIENTADORAS	MEDIDAS / NORMAS
<p>PROGRAMA DO XXII GOVERNO CONSTITUCIONAL - 3.º DESAFIO ESTRATÉGICO: DESIGUALDADES - Mais e melhores oportunidades para todos e todas, sem discriminações</p>	<p>Promover a efetivação da igualdade de género no emprego, nos salários e nas condições de trabalho</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Avaliar os resultados da lei que introduz medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor; • Introduzir mecanismos complementares no caso de desigualdade salarial de género não diminuir a um ritmo compatível com o país menos desigual que queremos; • Reforçar a inspeção e combater a informalidade no setor do trabalho doméstico, na esmagadora maioria prestado por mulheres; • Combater a segregação profissional entre homens e mulheres, em parceria com as instituições de ensino superior e outras entidades formativas, estimulando programas de desconstrução de estereótipos de género e a atração de pessoas do sexo sub-representado; • Assegurar o cumprimento das leis de paridade de género nos órgãos de administração das empresas públicas e sociedades cotadas e de representação equilibrada nos cargos dirigentes da Administração Pública, de modo a romper o “teto de vidro” que, tantas vezes, impede ou dificulta a ascensão das mulheres a lugares de topo nas empresas e instituições; • Dar continuidade ao programa 3 em Linha, destinado a alcançar uma melhor conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar;
	<p>Travar o flagelo da violência doméstica</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Apostar na prevenção primária, em particular nas escolas, nas universidades e nos serviços de saúde; • Desenvolver um sistema integrado de sinalização de potenciais vítimas e agressores, promovendo a atuação integrada do sistema educativo, do sistema de saúde, das polícias, das instâncias judiciais e outros agentes; • Criar um ponto único de contacto para vítimas de violência doméstica, onde seja possível tratar de todas as questões, com garantias de privacidade e assegurando o acompanhamento e a proteção das vítimas; • Unificar a Base de Dados da Violência Doméstica, instituindo uma visão global e integrada em matéria de homicídios e de outras formas de violência contra as mulheres e de violência doméstica; • Prestar formação especializada aos diferentes intervenientes no sistema de prevenção e proteção das vítimas de violência doméstica; • Equacionar a possibilidade de concretizar uma abordagem judiciária integrada no que se refere à decisão dos processos criminais, tutelares e de promoção e proteção relativos à prática de crimes contra vítimas especialmente vulneráveis; • Alargar a Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, de modo a garantir a cobertura integral do território nacional.
	<p>Combater a discriminação baseada na orientação sexual</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lançar campanhas com vista à desconstrução de estereótipos e prevenção de práticas homofóbicas, bifóbicas, transfóbicas e interfóbicas; • Desenvolver instrumentos didáticos que potenciem uma maior sensibilização perante as questões da identidade de género e da orientação sexual em meio escolar.
	<p>Promover uma cultura de tolerância e de respeito pelo outro</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alargar a disseminação social, e em particular nas escolas, do imperativo de rejeição de todas as formas de violência, em especial a violência contra as mulheres e no namoro ou a violência contra os idosos e as pessoas com deficiência; • Reforçar os mecanismos de prevenção e de repressão do discurso de ódio, designadamente nas redes sociais; • Lutar contra a aceitabilidade social de diversas expressões públicas de homofobia ou transfobia, sobretudo condenando quaisquer manifestações de violência em função da orientação sexual.

INSTRUMENTO	LINHAS ORIENTADORAS	MEDIDAS / NORMAS
<p>GRANDES OPÇÕES PARA 2021-2023 : AGENDA ESTRATÉGICA: As pessoas primeiro, um melhor equilíbrio demográfico, maior inclusão, menos desigualdade</p>	<p>Combate às Desigualdades e à Discriminação</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Continuidade das políticas estruturantes de promoção da igualdade entre mulheres e homens, das quais se destaca o acompanhamento e a avaliação da aplicação da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que visa promover a igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, bem como a promoção de condições de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, tendo já em conta os impactos conhecidos da crise; • Combater os estereótipos de género que associam mulheres e homens a diferentes perfis profissionais e que limitam as opções educativas e formativas de muitos jovens; • Criação de novos instrumentos em matéria de prevenção primária e secundária, de formação e de atuação nas primeiras 72 horas após a denúncia, e concretizará a Base de Dados de Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica, que centralizará e harmonizará dados e indicadores recolhidos pelos diferentes intervenientes nesta matéria e que atualmente se encontram dispersos em onze repositórios distintos; • Reforço das respostas de apoio às vítimas, continuando a promover o alargamento e a especialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica bem como promover o reforço dos serviços de atendimento e o apoio à autonomização das vítimas. • Favorecer a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar e prevenir o absentismo.
	<p>Promoção da igualdade e da não discriminação</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promoção de medidas orientadas para uma efetiva conciliação da vida pessoal e familiar; • Apostar na implementação generalizada de programas de bem-estar no trabalho, que promovam a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.
	<p>Investir na Qualidade dos Serviços Públicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Serviços públicos fortes e capacitados; • Modernização dos serviços públicos que deve passar pelo alinhamento entre um contexto de especialização setorial e um contexto de transversalidade, num compromisso com a eficácia e eficiência coletiva, e de onde deve brotar a uniformidade dos serviços públicos.
	<p>Objetivos comuns de gestão dos serviços públicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Boa gestão dos trabalhadores, designadamente nos domínios da participação dos trabalhadores na gestão dos serviços, da segurança e da saúde no trabalho, da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar e da motivação; • Medidas previstas no programa SIMPLEX; • A avaliação pelos cidadãos, em particular nos serviços que tenham atendimento público ou prestem serviço direto a cidadãos e empresas; • Favorecer a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar e prevenir o absentismo, os dirigentes dos serviços públicos.

INSTRUMENTO	LINHAS ORIENTADORAS	MEDIDAS / NORMAS
<p>LEI DO ORÇAMENTO DE ESTADO para o ano de 2021</p>	<p>Prioridades políticas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Orçamento de Estado para 2021 representou as seguintes prioridades políticas: • Orçamento com perspetiva de género (artigo 16.º) e monitorização dos indicadores do Relatório Orçamento de Estado 2021; • Implementação do plano anual de formação conjunta na área da violência doméstica (artigo 62.º, n.º 3); • Casas de abrigo de vítimas de violência doméstica e albergues de pessoas em situação de sem-abrigo (artigo 137.º); • Combate ao tráfico de seres humanos (artigo 198.º); • Medidas de apoio a vítimas de casamento infantil, precoce ou forçado (artigo 200.º); • Projeto-piloto de diagnóstico, apoio e acompanhamento a pessoas em situação de prostituição (artigo 203.º).

Face ao diagnóstico apresentado e tendo em conta as orientações e prioridades, internacionais e nacionais e ainda num contexto em que as evidências e achados dos relatórios e estudos europeus mostram os impactos negativos desproporcionais da pandemia COVID-19 sobre as mulheres, designadamente o risco acrescido de violência doméstica, as pressões crescentes de cuidado em casa que as mulheres enfrentam e a forma como setores que tradicionalmente empregam mais mulheres foram desproporcionalmente afetados, a CIG tem obrigações únicas, para 2022 e anos seguintes, na consolidação dos progressos até agora alcançados e na realização de uma igualdade substantiva e transformativa.

Aos desafios provocados pela pandemia, acrescem os suscitados pela transformação digital, pela sustentabilidade ambiental e social e pelo crescente escrutínio público sobre a atuação da administração pública.

4. ATIVIDADES PREVISTAS

Tendo em vista a concretização das prioridades políticas definidas no Programa do XXII Governo Constitucional, nas Grandes Opções 2021-2023, na Lei de Orçamento do Estado 2021, a CIG assume neste ciclo de gestão como prioridade de ação a promoção da igualdade e não discriminação, o desenvolvimento de novos modelos de gestão de processos e a valorização dos recursos humanos, numa lógica de implementação de uma política de modernização e simplificação administrativa e de inovação do setor público.

4.1. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Para o ano de 2022 foram identificados quatro objetivos:

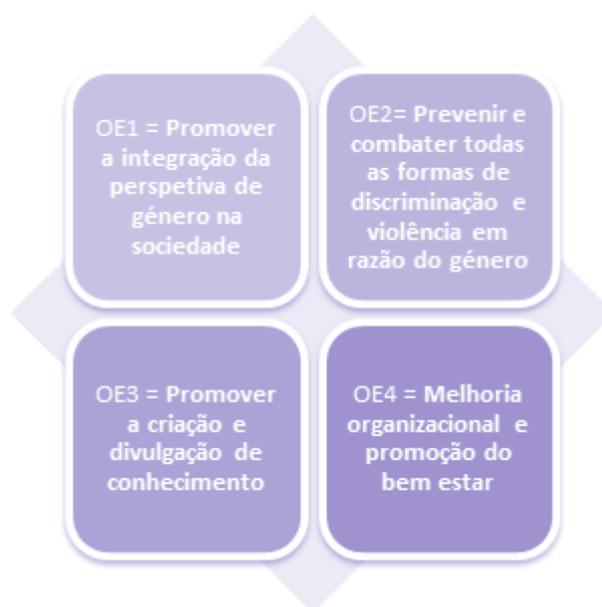


Figura 8- Objetivos Estratégicos para 2022

OE1 - Promover a integração da perspectiva de género (mainstreaming de género) na sociedade nos diversos domínios da vida política, social, económica e cultural, nomeadamente ao nível da Administração Pública (central, local, direta ou indireta), empresas e organizações da sociedade civil.

A CIG pretende contribuir para o reforço da integração do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens, e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais na definição das políticas, planos ou programas de cada departamento governamental, autarquias, empresas e organizações da sociedade civil.

Neste sentido, todas as políticas devem ter em conta, de maneira sistemática, e em todo o seu processo de planeamento, definição, execução, acompanhamento e avaliação, as especificidades das condições, situações e necessidades das mulheres e dos homens, e as relações hierarquizadas subjacentes. A CIG irá, assim, contribuir para que a definição das políticas, planos ou programas de

cada departamento governamental e autarquia integre a perspectiva do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre homens e mulheres, e do combate à discriminação em razão da OIEC em todas as fases.

OE2 - Prevenir e combater todas as formas de discriminação e violência em razão do gênero

A CIG irá fomentar uma estratégia concertada para a diminuição das desigualdades, a eliminação dos estereótipos e papéis de gênero, para a prevenção da violência, proteção e apoio das vítimas e intervenção junto de agressores(as) e para o combate ao tráfico de seres humanos.

Para o efeito a CIG continuará o trabalho que tem vindo a ser desenvolvido na área, assimilando as mais recentes orientações europeias e internacionais sobre a matéria, investindo no aprofundamento do conhecimento dos fenómenos associados e na qualificação dos(as) profissionais envolvidos(as).

OE3 - Capacitar para a promoção da igualdade de gênero entre homens e mulheres e da igualdade de oportunidades e não discriminação

Estrategicamente a CIG investirá em mecanismos, informação, recursos na generalidade que facilitem os múltiplos processos que permitam implementar a cidadania a igualdade de gênero e combater a discriminação.

OE4 - Promover a conciliação, motivação, inovação, simplificação e a transparência

A CIG aposta na melhoria contínua da organização, num esforço constante para melhorar os serviços, e processos e aumentar a qualidade e irá criar, sistematicamente, condições para se proporcionar uma envolvente profissional estimulante, que permita a conciliação com a vida pessoal e familiar.

A definição dos objetivos estratégicos decorre da harmonização de três grupos de objetivos, segundo os parâmetros eficácia, eficiência e qualidade:

➤ **Objetivos de Eficácia**

A dimensão “Eficácia” indica a realização dos objetivos propostos. É um conceito que está mais orientado para o alcance de resultados. Por conseguinte, quanto mais alto o grau de alcance dos objetivos, mais a organização é eficaz (MOUZAS, 2006).

A definição de eficácia tem uma relação estreita com os resultados (outputs) e com os objetivos alcançados a partir de um processo. Mesmo que sejam alcançados resultados importantes a eficácia só será considerada quando os objetivos forem realizados.

➤ **Objetivos de Eficiência**

O parâmetro “Eficiência” indica a utilização produtiva ou económica dos seus recursos. É um conceito ligado aos meios que uma organização irá utilizar para alcançar os seus resultados. O que significa que, quanto mais eficiente é uma organização, maior será o grau de produtividade ou economia na utilização de recursos (MOUZAS, 2006).

Neste entendimento, o conceito de eficiência relaciona outputs (bens produzidos e serviços prestados) com inputs (recursos utilizados). O que significa que melhorar a eficiência implica fazer mais com os mesmos recursos ou obter os mesmos outputs com menos recursos.

➤ **Objetivos de Qualidade**

A “Qualidade” traduz o conjunto de propriedades e características de bens ou serviços, que lhes conferem aptidão para satisfazer necessidades explícitas ou implícitas dos utilizadores e das utilizadoras

A qualidade pode ser medida através da perceção dos cidadãos e cidadãs, ou através das organizações parceiras da CIG, através da qualidade técnica dos outputs produzidos, aferida por comparação com padrões de referência, ou através do reconhecimento por entidades externas, nacionais ou internacionais.

Alinhados com os objetivos estratégicos propostos, de harmonia com os parâmetros anteriormente identificados, a CIG definiu para o QUAR do ano de 2022¹⁰ sete objetivos operacionais (OP) que irão nortear a sua ação.

¹⁰ Ver anexo 4.

		OBJETIVOS ESTRATÉGICOS			
		OE 1	OE 2	OE 3	OE 4
OBJETIVOS OPERACIONAIS		Promover a integração da perspectiva de género (mainstreaming de género) na sociedade	Prevenir e combater todas as formas de discriminação e violência em razão do género	Capacitar para a promoção da igualdade de género entre homens e mulheres e da igualdade de oportunidades e não discriminação	Promover a conciliação, motivação, inovação, simplificação e a transparência
EFICÁCIA	OP1 Implementar a Estratégia Portugal + Igual	○	○		
	OP2 Prevenir e combater a discriminação, a Violência Doméstica e o Tráfico de Seres Humanos		○		
	OP3 Promover formação, informação e ações de sensibilização nos domínios da Cidadania e Igualdade de Género		○	○	
EFICIÊNCIA	OP4 Garantir o fluxo de financiamento, acompanhamento e coordenação das entidades beneficiárias	○	○		
	OP5 Concretizar as medidas SIMPLEX	○	○		○
QUALIDADE	OP6 Promover a conciliação da vida profissional, familiar, pessoal e a motivação e bem estar dos/das trabalhadores/as				○
	OP7 Consolidar a qualidade nos serviços				○

Quadro 9 - Objetivos estratégicos e operacionais inscritos no QUAR 2022

Por conseguinte, os objetivos operacionais contribuem, segundo diferentes ponderações definidas no próprio QUAR 2022, para a concretização dos objetivos estratégicos da CIG.

Por sua vez, cada um dos três grupos de objetivos operacionais (correspondentes aos parâmetros eficácia, eficiência e qualidade) é desagregado em indicadores operativos, os quais constituem as unidades básicas de análise do desempenho organizacional.

O QUAR 2022 é, assim, composto por quatro objetivos estratégicos, desenvolvidos segundo sete objetivos operacionais (de eficácia, de eficiência e de qualidade), estes últimos, desagregados em 22 indicadores.

O conjunto interdependente destes objetivos estratégicos corresponde à ação da CIG, quer no que se refere às componentes de gestão e administração gerais no plano interno e externo, quer na sua responsabilidade nuclear no que respeita às grandes metas de ação global e estrutural da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual (ENIND), e ainda às demais matérias afins à respetiva missão e atribuições.

4.2. OBJETIVOS OPERACIONAIS

No quadro que se segue apresenta-se os objetivos operacionais que integram o Plano de Atividades de 2022 e que são representativos da concretização da missão da CIG.

Como se pode constatar, estão inscritos no Plano de Atividades objetivos operativos não contemplados em QUAR mas que concorrem e refletem a ambição da CIG para evoluir o seu desempenho noutras áreas de atividade instrumental ou operativa.

Objetivo Operacional / ATIVIDADES	Interação OBJETIVOS ESTRATÉGICOS vs QUAR				
	OE1	OE2	OE 3	OE4	QUAR
OP1 Implementar a Estratégia Portugal + Igual	●	●			●
OP2 Prevenir e combater a discriminação, a Violência Doméstica e o Tráfico de Seres Humanos		●			●
OP3 Promover formação, informação e ações de sensibilização nos domínios da Cidadania e Igualdade de Género			●		●
OP4 Garantir o fluxo de financiamento, acompanhamento e coordenação das entidades beneficiárias	●	●			●
OP5 Concretizar as medidas SIMPLEX	●	●		●	●

Objetivo Operacional / ATIVIDADES	Interação OBJETIVOS ESTRATÉGICOS vs QUAR				
	OE1	OE2	OE 3	OE4	QUAR
OP6 Promover a conciliação da vida profissional, familiar, pessoal e a motivação e bem estar dos/das trabalhadores/as				●	●
OP7 Consolidar a qualidade nos serviços				●	●
OP8 Promover a capacitação e acompanhamento técnico dos Municípios para a execução do Protocolo de Nova Geração celebrado com a CIG	●				
OP9 Promover a implementação do Orçamento perspectiva de género em Portugal	●				
Op10 Emitir pareceres e recomendações sobre queixas relativas a situações de discriminação em razão do sexo e OIEC ou violência de género	●				
OP11 Garantir os compromissos e representação de Portugal nas organizações internacionais e europeias (Equinet, EIGE, GRETA, GREVIO, OCDE, CoE, CE, CEDAW, entre outros)	●				
OP12 Promover e divulgar o Pacto Contra a Violência		●			
OP13 Garantir o acompanhamento e supervisão das Respostas de Apoio Psicológico (RAP) para crianças e jovens vítimas de violência doméstica		●			
OP14 Implementar o III Plano de Ação para a implementação Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000)		●			
OP15 Garantir o financiamento das operações «Formação de públicos estratégicos - Plano Anual de Formação Conjunta» no âmbito do PO ISE e POR Lisboa			●		
OP16 Promover a divulgação de informação estatística na área da Igualdade de Género			●		
OP17 Conceber e executar um plano plurianual de comunicação institucional			●		

Objetivo Operacional / ATIVIDADES	Interação OBJETIVOS ESTRATÉGICOS vs QUAR				
	OE1	OE2	OE 3	OE4	QUAR
OP18 Implementar Sistema VIVIDO				●	
OP19 Conceber um Sistema de Gestão Documental				●	
OP20 Implementar em toda a organização o sistema de gestão documental				●	
OP21 Conceber e implementar um sistema de monitorização dos Planos de Ação da Estratégia Portugal + Igual				●	
OP22 Conceber e implementar um sistema de monitorização e avaliação da formação profissional promovida pela CIG				●	
OP23 Desenvolver a nova geração da RIIG				●	
OP24 Identificar oportunidades na área da Inovação e Desenvolvimento para a CIG				●	
OP25 Implementar em toda a organização o sistema de gestão documental				●	
OP26 Otimizar tecnologicamente os postos de trabalhos				●	
OP27 Implementar a intranet				●	
OP28 Qualificar as estruturas da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica				●	
OP29 Qualificar as estruturas da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Tráfico de Seres Humanos				●	
OP30 Implementar metodologias participativas para envolvimento dos trabalhadores e das trabalhadoras				●	

Quadro 10- Matriz de alinhamento entre atividades e objetivos estratégicos

O mapa com a especificação das atividades, indicadores, metas e unidades orgânicas responsáveis pela execução da mesma, pode ser consultado no anexo ao presente documento.

5. PLANO DE FORMAÇÃO

A formação enquanto elemento-chave no desenvolvimento das organizações é encarada pela CIG como uma opção estratégica para o desenvolvimento, qualificação e atualização das trabalhadoras e dos trabalhadores e dos próprios processos de trabalho em que a cultura organizacional é orientada para o desenvolvimento de competências atuais e futuras.

Num momento civilizacional em que a capacidade de adaptação à mudança é, cada vez mais, um desafio e uma componente essencial do sucesso, a CIG procura ter em consideração as necessidades das trabalhadoras e dos trabalhadores, alinhadas com os objetivos da própria organização.

De referir, também, que a formação se constitui como instrumento que possibilita motivar as pessoas em prol da criação de valor nas organizações públicas.

Deste modo, anualmente é realizada uma análise organizacional da formação, com base num Diagnóstico de Necessidades de Formação que permite identificar as áreas que carecem de atualização ou reciclagem de conhecimentos e/ou desenvolvimento de competências, bem como a conciliação das necessidades da CIG com as expectativas e as motivações das trabalhadoras e dos trabalhadores,

Importa dar nota que a CIG reconhece, estimula e valoriza os/as trabalhadores/as que disponibilizam o seu tempo para frequentar ações de formação com o objetivo de melhorar o desempenho das suas funções na CIG, trazendo valor e qualidade à mesma.

Neste entendimento o Plano de Formação Interna para 2022, que previsivelmente deverá responder às necessidades formativas de trabalhadoras e trabalhadores da CIG, encontra-se organizada de acordo com as seguintes áreas de formação:

- Estratégica
 - Competências de Inovação
 - Competências Digitais

- Especializada
 - Gender Budgeting
 - Ciberviolência
 - Protocolo

- Transversal
 - Contratação Pública
 - Gestão de Projetos
 - Gestão de Recursos Humanos
 - Gestão do Desempenho
 - Regimes Jurídicos / Direito Administrativo
 - Regimes Jurídicos / Emprego Público
 - Línguas

6. MEDIDAS DE MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA

Nos termos do Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio, devem os serviços e organismos da Administração Pública contemplar nos planos e relatórios anuais de atividades, em capítulo próprio, as medidas de modernização administrativa que o serviço se proponha a desenvolver, nomeadamente as relativas à desburocratização, qualidade e inovação, e, em especial, à prestação digital de serviços públicos.

Por conseguinte, no âmbito da missão e competências da CIG, em conjugação com a Resolução do Conselho de Ministros n.º 139/2019, de 19 de agosto, são de salientar as seguintes iniciativas, às quais será dada continuidade em 2022:

PORTAL DA VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

MEDIDA SIMPLEX # 21

O Portal da Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica disponibiliza num único local (no site da CIG) a visão integrada da violência contra as mulheres e de violência doméstica, só possível através da interoperabilidade entre as várias bases de dados da Violência Doméstica. Neste entendimento, tem em vista o acesso e publicitação do seguinte:

- i. Dados provenientes das áreas da cidadania e igualdade, segurança interna, justiça, solidariedade e segurança social, educação e saúde;
- ii. Informação útil, atualizada e dinâmica sobre violência doméstica, designadamente direitos das vítimas, legislação aplicável, recursos e linhas telefónicas.;
- iii. O portal permitirá, ainda, receber pedidos de informação e denúncias por via eletrónica.

SISTEMA DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO DA REDE NACIONAL DE APOIO ÀS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

MEDIDA SIMPLEX # 20

Sistema de gestão de informação que permite melhorar a partilha de informação entre as entidades participantes no apoio às vítimas da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, nomeadamente nos domínios da avaliação de risco e das necessidades das vítimas, criando uma plataforma integrada que permite:

- i. Melhor adequação dos serviços às necessidades das vítimas,
- ii. Melhor monitorização e acompanhamento do processo da vítima dentro da rede nacional,
- iii. Disponibilizar informação atualizada sobre serviços existentes, vagas, necessidades e lacunas,

- iv. Monitorização, compilação e publicação de dados relativamente ao número e caracterização das vítimas
- v. Disponibilizar num único local a visão integrada da violência contra as mulheres e de violência doméstica.

A CIG prevê, ainda, desenvolver no ano de 2022 novas iniciativas de modernização que dão a conhecer e promovem serviços de claro interesse público, vocacionados para a população em geral, tais como:

6.1.1 INDEX PORTUGAL + IGUAL

IndexPortugal+Iguar	
Descritivo	Portal informático - IndexPortugal+Iguar
Objetivos	Coordenação e monitorização de medidas de política pública, através de uma plataforma digital. Apresentação, nomeadamente georreferenciada, da informação recolhida pela Plataforma RIIG (Rede de Indicadores para a Igualdade de Género) que já se encontra em fase de implementação e que resultou de investimento FSE. Pretende-se entre outras dimensões criar um mapa digital da igualdade nos municípios, conhecer o número de vítimas atendidas, identificar áreas de prevalência de fluxo de tráfico de seres humanos no país, procurar informações sobre questões sobre LGBTI+; consultar indicadores relativos a orçamentos com perspetiva de género. Identificar zonas de prevalência de práticas nefastas, bem como, todas as áreas em que existam indicadores relevantes para a promoção da igualdade e não discriminação.
Destinatários	População em geral, Municípios, Empresas, Academia, Administração. Pública
Alinhamento estratégico (PRR, CTIC, SDG, outros instrumentos estratégicos)	Integrado na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 que privilegia como eixo central de intervenção a promoção da igualdade entre mulheres e homens, assente na combinação de ações específicas com a integração da perspetiva de género de forma transversal. A integração da perspetiva de género nas restantes políticas públicas está alinhada com a Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025 apresentada pela Comissão Europeia em março de 2020, tendo ficado igualmente inscrita nas orientações para a elaboração dos Programas de Recuperação e Resiliência.
Investimento (previsão)	157 mil€
Fontes de financiamento	SAMA, FEDER
Entidades parceiras a envolver	Não se aplica
Necessidade identificada por	CIG
Frequência de utilização do serviço (Baixo/Moderado/Elevado)	Moderado
Esforço/complexidade de implementação (Baixo/Moderado/Elevado/Complexo)	Moderado

6.1.2 QUIZ SOBRE ASSÉDIO SEXUAL

Quiz sobre Assédio Sexual	
Descritivo	Quiz sobre Assédio Sexual
Objetivos	O Quiz que se propõe implementar tem a intenção de ser um instrumento a utilizar por todas as pessoas que pretendam avaliar a sua exposição a situações de assédio sexual e assim poderem agir para a sua proteção e defesa. Pretende-se disponibilizar uma ferramenta de utilização individual e pessoal que permita esclarecer dúvidas e apontar possibilidades de reação em caso de assédio, contribuindo para a visibilidade do fenómeno.
Destinatários	População em geral
Alinhamento estratégico (PRR, CTIC, SDG, outros instrumentos estratégicos)	Integrado na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 que privilegia como eixo central de intervenção a promoção da igualdade entre mulheres e homens, assente na combinação de ações específicas com a integração da perspetiva de género de forma transversal.
Investimento (previsão)	5 mil€
Fontes de financiamento	EEAGRANTS
Entidades parceiras a envolver	Programa relações bilaterais EEAGRANTS - Entidades homologas Noruega
Necessidade identificada por	CIG
Frequência de utilização do serviço (Baixo/Moderado/Elevado)	Moderado
Esforço/complexidade de implementação (Baixo/Moderado/Elevado/Complexo)	Baixo

7. PUBLICIDADE INSTITUCIONAL

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 47/2010, de 25 de junho, fixa orientações para a colocação de publicidade institucional realizada pelo Estado, Institutos Públicos e demais empresas públicas concessionárias de serviços públicos, relativamente às respetivas obrigações de serviço público, definindo, como publicidade institucional, todas as formas de comunicação realizadas mediante a aquisição onerosa de espaços publicitários, com o objetivo direto ou indireto de promover iniciativas ou de difundir uma mensagem relacionada com os seus fins ou as suas atribuições.

Assim, nos termos do n.º 10 e n.º 11 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 47/2010, de 25 de junho, conjugado com o disposto na Lei n.º 95/2015, de 17 de agosto, em matéria de publicidade institucional, CIG prevê realizar em 2022 iniciativas campanhas publicidade institucional no âmbito de campanhas nacionais de sensibilização para a e divulgação igualdade de género, prevenção da violência contra as mulheres e violência doméstica.

Em 2022 a CIG, de forma autónoma ou em conjunto com entidades da Sociedade Civil, promoverá e colaborará na disseminação de diversas campanhas de âmbito nacional, versando diferentes formas de violência e dirigidas a diferentes populações alvo.

Perspetiva-se que, ao longo de 2022, estas campanhas sejam amplamente divulgadas nos meios de divulgação da CIG, nomeadamente, na sua página WEB, redes sociais, canal de Youtube, Newsletter e Boletim Informativo do Centro de Informação e Documentação.

8. ANEXOS

ANEXO 1. PLANO DE ATIVIDADES 2022

ANEXO 2. QUAR

ANEXO 3. MAPA DE PESSOAL ATUALIZADO E APROVADO

ANEXO 4. PROPOSTA DE ORÇAMENTO APROVADA PELA TUTELA

ANEXO 1. PLANO DE ATIVIDADES 2022

IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	OE 1	Objetivos ESTRATÉGICOS	CATEGORIA	QUAR OP	Objetivos OPERACIONAL	QUAR Ind.	INDICADOR		META 2022	
							Designação	Fórmula de cálculo		
		Promover a integração da perspetiva de género (mainstreaming de género) na sociedade	EFICÁCIA	QUAR OP1	OP1 Implementar a Estratégia Portugal + Igual	Ind. 1	Ind 1	Percentagem de medidas operacionalizadas no âmbito do Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH), das quais a CIG é a entidade responsável	$(N.º \text{ medidas operacionalizadas} / N.º \text{ total de medidas planeadas}) \times 100$	70
	QUAR OP1			OP1 Implementar a Estratégia Portugal + Igual	Ind. 2	Ind 2	Percentagem de medidas operacionalizadas no âmbito do Plano de Ação de Combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade de Género e Características Sexuais (PAOIEC), das quais a CIG é a entidade responsável	$(N.º \text{ medidas operacionalizadas} / N.º \text{ total de medidas planeadas}) \times 100$	70	
			OP8	Promover a capacitação e acompanhamento técnico dos Municípios para a execução do Protocolo de Nova Geração celebrado com a CIG		Ind 3	Taxa de execução da Formação do Plano de Formação dirigido aos Municípios com Protocolo de Nova Geração	$(N.º \text{ de Ações de Formação previstas no Plano de Formação da CIG dirigidas a Municípios com Protocolos de Nova Geração} / N.º \text{ de ações de formação realizadas}) \times 100$	80	
			OP8	Promover a capacitação e acompanhamento técnico dos Municípios para a execução do Protocolo de Nova Geração celebrado com a CIG		Ind 4	Nº de sessões técnicas de acompanhamento realizadas com municípios financiados	$\Sigma \text{ de sessões técnicas de acompanhamento realizadas com municípios financiados}$	10	
			OP8	Promover a capacitação e acompanhamento técnico dos Municípios para a execução do Protocolo de Nova		Ind 5	Prazo para a conceção de metodologia para a implementação do índice/semáforo de igualdade de género a nível municipal (meses)	$\Sigma \text{ de meses para a apresentação à Presidência}$	12	

Objetivos ESTRATÉGICOS	CATEGORIA	QUAR OP	Objetivos OPERACIONAL	QUAR Ind.	INDICADOR		META 2022
					Designação	Fórmula de cálculo	
			Geração celebrado com a CIG				
	EFICIÊNCIA	QUAR OP4	OP4 Garantir o fluxo de financiamento, acompanhamento e coordenação das entidades beneficiárias	Ind. 10	Ind 6 Tempo médio de análise das candidaturas de pequena subvenção (dias úteis)	Média de tempo de análise de todas as candidaturas	25
	EFICÁCIA		OP9 Promover a implementação do Orçamento na perspetiva de género em Portugal		Ind 7 Prazo para a elaboração do relatório anual do Orçamento com Perspetiva de Género (OE 2022)	Σ de meses para a apresentação à Presidência	8
		OP9 Promover a implementação do Orçamento perspetiva de género em Portugal	Ind 8 Prazo para a atualização da matriz de indicadores associados ao Orçamento com Perspetiva de Género (OE 2022)	Σ de meses para a apresentação à Presidência	8		
		OP9 Promover a implementação do Orçamento perspetiva de género em Portugal	Ind 9 Taxa de execução das ações de formação/sensibilização a todas as entidades AP que manifestem interesse	$(N.º \text{ ações realizadas} / N.º \text{ total de ações solicitadas}) \times 100$	70		
	EFICIÊNCIA	QUAR OP5 SIMPLEX	OP5 Concretizar as medidas SIMPLEX	Ind. 14	Ind 10 Prazo para a conceção da ferramenta digital de mapeamento de medidas e ações de promoção de raparigas e mulheres nas TIC	Σ de meses para a conceção da ferramenta digital	12
	EFICÁCIA		Op10 Emitir pareceres e recomendações sobre queixas relativas a situações de discriminação em razão do sexo e OIEC ou violência de género		Ind 11 Tempo médio para emissão de pareceres e recomendações sobre queixas relativas a situações de discriminação em razão do sexo e OIEC ou violência de género (dias úteis)	Média de tempo de emissão de pareceres e recomendações sobre queixas relativas a situações de discriminação em razão do sexo e OIEC ou violência de género	15

Objetivos ESTRATÉGICOS	CATEGORIA	QUAR OP	Objetivos OPERACIONAL	QUAR Ind.	INDICADOR		META 2022
					Designação	Fórmula de cálculo	
	EFICÁCIA		OP11 Garantir os compromissos e representação de Portugal nas organizações internacionais e europeias (Equinet, EIGE, GRETA, GREVIO, OCDE, CoE, CE, CEDAW, entre outros)		Ind 12 Taxa de representações nas reuniões	(N.º reuniões realizadas / N.º total de representações no Conselho da Europa) x 100	80
OE 2 Prevenir e combater todas as formas de discriminação e violência em razão do género	EFICÁCIA	QUAR OP1	OP1 Implementar a Estratégia Portugal + Igual	Ind. 3	Ind 13 Percentagem de medidas operacionalizadas no âmbito do Plano de Ação para a Prevenção e Combate à Violência Contra as Mulheres e Violência Doméstica (PAPCVMVD), das quais a CIG é a entidade responsável	(N.º medidas operacionalizadas / N.º total de medidas planeadas) x 100	70
	EFICÁCIA	QUAR OP2	OP2 Prevenir e combater a discriminação, a Violência Doméstica e o Tráfico de Seres Humanos	Ind. 4	Ind 14 Percentagem de medidas operacionalizadas no âmbito do IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021 (IV PAPCTSH 2018-2021), das quais a CIG é a entidade responsável	(N.º medidas operacionalizadas / N.º total de medidas planeadas) x 100	70
	EFICÁCIA	QUAR OP2	OP2 Prevenir e combater a discriminação, a Violência Doméstica e o Tráfico de Seres Humanos	Ind. 5	Ind 15 Número de reuniões de coordenação e acompanhamento técnico às estruturas da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica	Σ de reuniões de coordenação e acompanhamento técnico às estruturas da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica	50

Objetivos ESTRATÉGICOS	CATEGORIA	QUAR OP	Objetivos OPERACIONAL	QUAR Ind.	INDICADOR		META 2022
					Designação	Fórmula de cálculo	
	EFICIÊNCIA	QUAR OP4	OP4 Garantir o fluxo de financiamento, acompanhamento e coordenação das entidades beneficiárias	Ind. 9	Ind 16 Número de dias úteis utilizados para análise de pedidos de pagamento validamente submetidos relativos às operações financiadas nos concursos abertos no âmbito do PO PO ISE, nas tipologias de operações "1.06 - Planos para a Igualdade", "3.17.1 Estruturas de atendimento, acompanhamento e apoio especializado a vítimas de violência doméstica e violência de género; "3.17.2. – Acolhimento de emergência de vítimas de violência doméstica"	Média de tempo de pagamento dos pedidos de reembolso	26
	EFICIÊNCIA	QUAR OP4	OP4 Garantir o fluxo de financiamento, acompanhamento e coordenação das entidades beneficiárias	Ind. 11	Ind 17 Número de dias úteis utilizados para análise de pedidos de pagamento validamente submetidos relativos às operações financiadas nos concursos abertos no âmbito do PO ISE, na tipologia de operação "3.17.3 – Combate ao tráfico de seres humanos e sensibilização e produção de materiais de suporte"	Média de tempo de pagamento dos pedidos de reembolso	26
	EFICÁCIA	QUAR OP2	OP2 Prevenir e combater a discriminação, a Violência Doméstica e o Tráfico de Seres Humanos	Ind. 6	Ind 18 Percentagem de respostas atempadas aos pedidos judiciais de Teleassistência a Vítimas de Violência Doméstica (dias úteis)	(N.º solicitações efetuadas pelos tribunais/ N.º total de respostas dentro dos prazos estipulados) x 100	65
	EFICÁCIA		OP12 Promover e divulgar o Pacto Contra a Violência		Ind 19 N.º de ações de divulgação do Pacto Contra a Violência	Σ de ações de divulgação do Pacto Contra a Violência	3
			OP12 Promover e divulgar o Pacto Contra a Violência		Ind 20 Taxa de crescimento das entidades aderentes (%)	(N.º novas entidades aderentes / N.º total de entidades aderentes) x 100	10

Objetivos ESTRATÉGICOS	CATEGORIA	QUAR OP	Objetivos OPERACIONAL	QUAR Ind.	INDICADOR		META 2022
					Designação	Fórmula de cálculo	
	EFICÁCIA	QUAR OP5 SIMPLEX	OP13 Garantir o acompanhamento e supervisão das Respostas de Apoio Psicológico (RAP) para crianças e jovens vítimas de violência doméstica	Ind. 15	Ind 21 Número de reuniões de acompanhamento realizadas com as RAP	Σ de reuniões de acompanhamento técnico realizadas às estruturas da RAP	4
	EFICIÊNCIA		OP5 Concretizar as medidas SIMPLEX		Ind 22 Prazo para a conceção do Quiz sobre Assédio Sexual	Σ de meses para a conceção do Quis	12
	EFICIÊNCIA	OP3 Garantir o fluxo de financiamento, acompanhamento e coordenação das entidades beneficiárias	Ind 23 Percentagem de reportes de ação às entidades que monitorizam os EEAGrants em Portugal dentro das datas-limite estabelecidas		$(N.^{\circ}$ reportes efetuados dentro dos prazos definidos / $N.^{\circ}$ total de reportes solicitados) x 100	80	
		QUAR OP4	OP4 Garantir o fluxo de financiamento, acompanhamento e coordenação das entidades beneficiárias	Ind 24 $N.^{\circ}$ de pareceres elaborados no âmbito de análise de execução física e/ou financeira dos projetos em curso	Σ de pareceres emitidos	26	
	EFICÁCIA		OP14 Implementar o III Plano de Ação para a implementação Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000)	Ind 25 Percentagem de medidas operacionalizadas no âmbito do III Plano de Ação para a implementação Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000), das quais a CIG é entidade corresponsável	$(N.^{\circ}$ medidas operacionalizadas / $N.^{\circ}$ total de medidas planeadas) x 100	70	
OE 3 Capacitar para a promoção da igualdade de género entre homens e	EFICÁCIA		OP3 Promover formação, informação e ações de sensibilização nos domínios da Cidadania e Igualdade de Género		Ind 26 Número de participantes em eventos (webinar, seminários, conferências e outros)	Σ de participantes em eventos	300

Objetivos ESTRATÉGICOS	CATEGORIA	QUAR OP	Objetivos OPERACIONAL	QUAR Ind.	INDICADOR		META 2022
					Designação	Fórmula de cálculo	
			OP3 Promover formação, informação e ações de sensibilização nos domínios da Cidadania e Igualdade de Género		Ind 27 N.º de publicações nas redes sociais no âmbito da Campanha "Falar com Igualdade"	Número de publicações	12
			OP3 Promover formação, informação e ações de sensibilização nos domínios da Cidadania e Igualdade de Género		Ind 28 Número de ações de formação para públicos estratégicos	Σ de ações de formação	20
		QUAR OP3	OP3 Promover formação, informação e ações de sensibilização nos domínios da Cidadania e Igualdade de Género	Ind. 7	Ind 29 Número de organismos e serviços da AP envolvidos	Σ de organismos e serviços da AP envolvidos	7
		QUAR OP3	OP3 Promover formação, informação e ações de sensibilização nos domínios da Cidadania e Igualdade de Género	Ind. 8	Ind 30 Prazo para a conceção do documento enquadrador e orientador do Planos para a IMH nas Instituições de Ensino Superior	Σ de meses para a apresentação do documento Planos para a IMH nas Instituições de Ensino Superior	12
	EFICÁCIA		OP3 Contribuir para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género não sexistas		Ind 31 Nº de materiais informativos e/ou recursos educativos produzidos destinados a agentes educativos	Σ de materiais informativos produzidos	2
			OP3 Contribuir para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género não sexistas		Ind 32 Nº de iniciativas de divulgação dos materiais informativos e/ou recursos educativos produzidos destinados a agentes educativos	Σ de iniciativas de divulgação	2
	EFICIÊNCIA	QUAR OP3	OP15 Garantir o financiamento das operações «Formação de públicos estratégicos - Plano Anual de Formação Conjunta» no âmbito do PO ISE e POR Lisboa	Ind.13	Ind 33 Número de dias úteis utilizados para análise de pedidos de pagamento validamente submetidos relativos às operações financiadas nos concursos abertos no âmbito do PO ISE, na tipologia de operação 3.15	Média de tempo de pagamento dos pedidos de reembolso (dias úteis)	26

PROCESSOS	Objetivos ESTRATÉGICOS	CATEGORIA	Objetivos OPERACIONAL	QUAR OP	QUAR Ind.	INDICADOR		META 2022		
						Designação	Fórmula de cálculo			
OE 4	Otimizar processos promovendo a inovação, a simplificação e a transparência	EFICÁCIA	OP16	Promover a divulgação de informação estatística na área da Igualdade de Género	SIMPLEX	Ind. 16	Ind 34	Publicação do Boletim estatístico anual em novembro	Σ de meses para a publicação do Boletim	11
			OP16	Promover a divulgação de informação estatística na área da Igualdade de Género			Ind 35	Apresentação de proposta estrutura de relatório e indicadores para o estudo sobre a situação das mulheres e homens nos censos 2021	Σ de meses para a apresentação da proposta	9
			OP16	Promover a divulgação de informação estatística na área da Igualdade de Género			Ind 36	Elaboração e publicação de infografias temáticas	Σ Infografias publicadas	4
			OP17	Conceber e executar um plano plurianual de comunicação institucional			Ind 37	Prazo para a conceção do plano plurianual de comunicação institucional	Σ de meses para a conceção do plano de comunicação digital	5
			OP17	Conceber e executar um plano plurianual de comunicação institucional			Ind 38	Percentagem de medidas executadas	$(N.º \text{ medidas realizadas} / N.º \text{ total de medidas planeadas}) \times 100$	25
		EFICIÊNCIA	OP18	Implementar Sistema VIVIDO			Ind 39	Prazo de acesso ao Sistema VIVIDO para teste (meses)	Σ de meses	12
			OP5	Concretizar as medidas SIMPLEX			Ind 40	Prazo para a conceção do Portal informático - IndexPortugal+Igal	Σ de meses para a conceção do Portal informático - IndexPortugal+Igal	12
			OP4	Concretizar as medidas SIMPLEX			Ind 41	Conceção de <i>Dashboards</i> temáticos	Σ de <i>dashboards</i> concebidos	5
			OP19	Conceber um Sistema de Gestão Documental			Ind 42	Prazo para a implementação do Sistema de Gestão Documental	Σ de meses para a implementação do Sistema de Gestão Documental	11

Objetivos ESTRATÉGICOS	CATEGORIA	QUAR OP	Objetivos OPERACIONAL	QUAR Ind.	INDICADOR		META 2022
					Designação	Fórmula de cálculo	
	EFICIÊNCIA		OP20 Implementar em toda a organização o sistema de gestão documental	Ind 48	Percentagem de unidades orgânicas utilizadoras do sistema	$(N.º \text{ unidades orgânicas utilizadoras} / N.º \text{ total de unidades orgânicas existentes}) \times 100$	80
			OP21 Conceber e implementar um sistema de monitorização dos Planos de Ação da Estratégia Portugal + Igual	Ind 44	Data de apresentação à Presidência do sistema de monitorização dos Planos de Ação da Estratégia Portugal + Igual	1 mês antes da publicação dos Planos de Ação da Estratégia Portugal + Igual	1
	EFICIÊNCIA		OP22 Conceber e implementar um sistema de monitorização e avaliação da formação profissional promovida pela CIG	Ind 45	Prazo para a apresentação à Presidência do sistema de monitorização e avaliação da formação profissional promovida pela CIG	Σ de meses para apresentação à Presidência do sistema de monitorização e avaliação da formação profissional promovida pela CIG	7
			OP23 Desenvolver a nova geração da RIIG	Ind 46	Prazo para a apresentação à Presidência da estrutura da nova geração da RIIG	Σ de meses para a apresentação à Presidência do relatório da estrutura da nova geração da RIIG	12
	EFICÁCIA		OP24 Identificar oportunidades na área da Inovação e Desenvolvimento para a CIG	Ind 47	Prazo para a apresentação à Presidência do relatório de diagnóstico de oportunidades na área da inovação e desenvolvimento	Σ de meses para a apresentação à Presidência do relatório	12
	EFICIÊNCIA		OP25 Implementar em toda a organização o sistema de gestão documental	Ind 48	Percentagem de unidades orgânicas utilizadoras do sistema	$(N.º \text{ unidades orgânicas utilizadoras} / N.º \text{ total de unidades orgânicas existentes}) \times 100$	80
	EFICIÊNCIA		OP26 Otimizar tecnologicamente os postos de trabalhos	Ind 49	Número de postos de trabalho abrangidos	Σ de postos de trabalho abrangidos	55

POTENCIAL HUMANO	Objetivos ESTRATÉGICOS	CATEGORIA	QUAR OP	Objetivos OPERACIONAL	QUAR Ind.	INDICADOR		META 2022		
						Designação	Fórmula de cálculo			
OE 4		EFICIÊNCIA		OP27 Implementar a intranet		Ind 50	Prazo para lançamento da intranet	Σ de meses para o lançamento	10	
		QUALIDAD E		OP28 Qualificar as estruturas da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica		Ind 51	Percentagem de estruturas da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica certificadas	$(N.º \text{ estruturas certificadas} / N.º \text{ total de estruturas existentes}) \times 100$	75	
		QUALIDAD E		OP29 Qualificar as estruturas da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Tráfico de Seres Humanos		Ind 52	Percentagem de estruturas da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Tráfico de Seres Humanos certificadas	$(N.º \text{ estruturas certificadas} / N.º \text{ total de estruturas existentes}) \times 100$	75	
				QUAR OP6	OP6 Promover a conciliação da vida profissional, familiar, pessoal e a motivação e bem-estar dos/das trabalhadores/as	Ind. 17	Ind 53	Número de medidas de conciliação implementadas	Σ de medidas de conciliação implementadas	3
				QUAR OP6	OP6 Promover a conciliação da vida profissional, familiar, pessoal e a motivação e bem-estar dos/das trabalhadores/as	Ind. 18	Ind 54	Índice anual de satisfação dos/as trabalhadores/as na dimensão da conciliação (escala Likert)	Média simples das respostas a inquérito de satisfação na dimensão da conciliação = Σ respostas a inquérito de satisfação \div N.º de respostas a inquérito de satisfação	3,5
				QUAR OP6	OP6 Promover a conciliação da vida profissional, familiar, pessoal e a motivação e bem-estar dos/das trabalhadores/as	Ind. 19	Ind 55	Prazo para a apresentação do Plano de Conciliação: ComVida da CIG	Σ de meses para a apresentação Plano de Conciliação: ComVida	11
				QUAR OP6	OP6 Promover a conciliação da vida profissional, familiar, pessoal e a motivação e bem-estar dos/das trabalhadores/as	Ind. 20	Ind 57	Taxa de execução das ações de formação profissional identificadas no Plano de Formação Interna	$(N.º \text{ ações realizadas} / N.º \text{ de ações planeadas}) \times 100$	70

Objetivos ESTRATÉGICOS		CATEGORIA	QUAR OP	Objetivos OPERACIONAL	QUAR Ind.	INDICADOR		META 2022
						Designação	Fórmula de cálculo	
		QUALIDADE	QUAR OP7	OP7 Consolidar a qualidade nos serviços	Ind. 21	Ind 58 Índice de satisfação aos/às cidadãos/às (escala Likert)	Média simples das respostas a inquérito de satisfação = Σ respostas a inquérito de satisfação a cidadãos e cidadãs ÷ N.º de respostas a inquérito de satisfação	3
	QUAR OP7		OP7 Consolidar a qualidade nos serviços	Ind. 22	Ind 59 Índice de satisfação de entidades parceiras (escala Likert)	Média simples das respostas a inquérito de satisfação = Σ respostas a inquérito de satisfação a parceiros/as ÷ N.º de respostas a inquérito de satisfação	3	
	QUAR OP7		OP7 Consolidar a qualidade nos serviços	Ind. 23	Ind 60 Percentagem de ações de melhoria implementadas na sequência de reclamações e/ou sugestões recebidas de clientes/cidadãos/cidadãs	(Nº de ações implementadas na sequência de reclamações e/ou sugestões recebidas de clientes/cidadãos/cidadãs ÷ Nº de reclamações e/ou sugestões recebidas) x 100	70	
			OP30 Implementar metodologias participativas para envolvimento dos trabalhadores e das trabalhadoras		Ind 61 Número de projetos participados pelos/as trabalhadores/as	Σ de projetos participados pelos/as trabalhadores/as	2	

